

**PENGARUH STRESS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ISTAKA KARYA (Persero)
Kebayoran Baru, Jakarta Selatan**

ADRIANE KHAIRUNNISA

8215118151



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2015

**INFLUENCE OF JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE
TOWARDS JOB SATISFACTION AT PT. ISTAKA KARYA (Persero)
KEBAYORAN BARU, SOUTH JAKARTA**

ADRIANE KHAIRUNNISA

8215118151



**Thesis is Written As One Of The Requirements For Getting a Bachelor
Degree of Economics**

BACHELOR DEGREE MANAGEMENT STUDY PROGRAM

HUMAN RESOURCES CONCENTRATION

DEPARTEMENT OF MANAGEMENT FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2016

ABSTRAK

ADRIANE KHAIRUNNISA. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Istaka Karya (Persero) Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2015.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja* pada karyawan PT. Istaka Karya (Persero) Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Penelitian ini mengambil data berupa lembar kuisioner yang diisi oleh karyawan, dan kemudian dijadikan sampel untuk penelitian ini. Penelitian dilakukan terhadap 60 sampel karyawan PT. Istaka Karya (Persero). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel *stres kerja*, dan *iklim organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *kepuasan kerja karyawan*. Sementara secara parsial, variabel *stres kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*, dan pada variabel *iklim organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*.

Keywords : Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

ADRIANNE KHAIRUNNISA. *Influence of work stress and climate of the Organization against the job satisfaction of employees of PT Istaka Karya (Persero) Kebayoran Baru, South Jakarta. Faculty Of Economics, State University Of Jakarta. 2015.*

This study aims to know the influence of Climate and work stress Influence Organization towards job satisfaction on employees of PT. Istaka Karya (Persero) Kebayoran Baru, South Jakarta. This research takes the form of a data sheet of the questionnaire filled out by employees, and then made the sample for this study. Research done to sixty samples of employees of PT. Istaka Karya (Persero). The research of using multiple regression analysis. The results of this research show the work stress variables simultaneously, influential organizations and climate significantly to job satisfaction of employees. While partially, influential work stress variables are negative and significantly to job satisfaction, and organizational climate variables in a positive and significant effect against the job satisfaction.

Keywords: Work Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


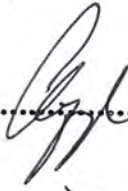

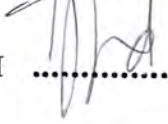
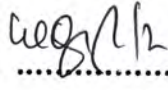
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP: 19671207 199203 1001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP: 19720506 200604 1 002	Ketua		15 Januari 2015
2. <u>Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP</u> NIP: 19710829 200212 1002	Sekretaris		15 Januari 2015
3. <u>Dr. I Ketut Sudiardhitha M.Si</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		15 Januari 2015
4. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		15 Januari 2015
5. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		15 Januari 2015

Tanggal Lulus : 15 Januari 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 11 Januari 2015
Yang membuat pernyataan


Adriane Khairunnisa
No. Reg. 8215118151

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Istaka Karya (Persero)”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Strata 1 Manajemen di Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat orang-orang yang selalu memberikan dukungan kepada penulis baik berupa bimbingan, saran serta motivasi. Oleh karena itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Agung Wahyu Handaru, ST. MM. selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan saran dan petunjuk serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Widya Parimita S.E, MPA selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan bimbingan, saran, serta kesabarannya.
3. Drs. Dedi Purwana E. S., M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dra. Umi Mardiyati, M.si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Gatot Nazir Ahmad S.Si., M.si selaku Ketua Program Studi S1

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

6. Dr. I Ketut , M.Si dan Agung AWS Waspodo, SE. M.Si selaku penguji sidang.
7. Dosen-dosen Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan banyak ilmunya selama proses perkuliahan.
8. Bapak dan Mamah, Mamanuk, Tante Ni, dan Om Raharjo tercinta atas segala pengorbanan, perhatian, kasih sayang, dan doanya selama ini. Dan juga berupa dukungan moriil dan materiil dari mereka.
9. Saudara kembarku (Anna), teman sekamarku (Anggun), dan teman seperjuangan skripsiku (yuyun) yang selalu mendorong untuk mengerjakan skripsi ini.
10. Rekan diskusi penulis, Non Reg/Reg 2011 dan teman-teman kelas Manajemen Alih Program yang dengan sabar telah mengajarkan dan sangat banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Serta pihak lain yang tidak dapat penulis lampirkan seluruhnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 11 Januari 2016

Adriane Khairunnisa
No. Reg. 8215118151

LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES,M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr.Gatot Nazir Ahmad, S.Si.,M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua
2. <u>Usep Suhud, Ph. D</u> NIP. 197002122008121001	Sekretaris
3. <u>Setyo Ferry Wibowo, SE, M.Si</u> NIP. 197206171999031001	Penguji Ahli
4. <u>Dr. Mohamad Rizan, SE, MM</u> NIP. 197206272006041001	Pembimbing I
5. <u>Dra. Basrah Saidani, M.Si</u> NIP. 196301191992032001	Pembimbing II

Tanggal Lulus :

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Kegunaan Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1. Stres Kerja	11
2.1.2. Iklim Organisasi.....	16
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	28
2.2. Review Penelitian Terdahulu.....	37
2.3. Matriks Penelitian Terdahulu	44
2.4. Kerangka Pemikiran	47
2.5. Perumusan Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	48
3.1.1. Profil Perusahaan	48
3.1.2. Metode Penelitian	50
3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampling	54
3.3.1 Populasi	55
3.3.2 Sampel	56
3.4. Metode Pengumpulan Data	57
3.4.1 Teknik Analisis Data	60
3.4.2 Uji Instrumen	60
3.4.3 Uji Asumsi Klasik	61

3.4.4 Analisis Regresi Berganda	64
3.4.5. Uji t	65
3.4.6 Uji F	66
3.5 Koefisien Determinasi (R^2)	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	69
4.2 Uji Asumsi Klasik	86
4.3 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	68
4.3.1 Uji Parsial (t-statistik)	91
4.3.2 Uji Simultan (Uji F)	98
4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA 108

LAMPIRAN..... 110

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel I.1	Rekapitulasi Hasil Pra Riset.....	5
Tabel 2.1	Dimensi iklim organisasi.....	26
Tabel 2.2	<i>Review</i> Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	51
Tabel 3.2	Skala penilaian pernyataan	54
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	74
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi.....	75
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	75
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.5	Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	77
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Iklim Organisasi.....	80
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres kerja dengan Variabel Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Iklim Organisasi dengan Variabel Kepuasan Kerja.....	88
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 4.12	Hasil Uji Heterokedastisitas (Gletjser).....	90

Tabel 4.13	Hasil Uji t variabel stress kerja.....	91
Tabel 4.14	Hasil Analisis Determinasi H1.....	93
Tabel 4.15	Hasil Uji t Variabel Iklim Organisasi.....	94
Tabel 4.16	Hasil Uji F (ANOVA)	98
Tabel 4.17	Hasil Analisis Determinasi.....	99
Tabel 4.18	Interpretasi Hasil Penelitian.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Jumlah karyawan PT. Istaka Karya (Persero).....	3
2.2	Hierarki kebutuhan Maslow.....	33
2.3	Gambar Model Penelitian.....	48
4.1	Gambar Karakteristik Jumlah Responden Jenis Kelamin.....	70
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	SURAT IJIN KUISIONER
LAMPIRAN 2	KUISIONER KEPUTUSAN PEMBELIAN
LAMPIRAN 3	UJI VALIDITAS STRES KERJA (X1)
LAMPIRAN 4	UJI RELIABILITAS STRES KERJA (X1)
LAMPIRAN 5	DATA PENELITIAN VARIABEL STRES KERJA (X1)
LAMPIRAN 6	UJI NORMALITAS
LAMPIRAN 7	UJI LINEARITAS
LAMPIRAN 8	UJI REGRESI BERGANDA
LAMPIRAN 9	TABULASI DATA PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, definisi BUMN menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Sejak tahun 2001 seluruh BUMN dikoordinasikan pengelolaannya oleh Kementerian BUMN, yang dipimpin oleh seorang Menteri BUMN. BUMN di Indonesia berbentuk perusahaan perseroan, perusahaan umum, dan perusahaan jawatan. Status pegawai badan usaha-badan usaha tersebut adalah karyawan BUMN bukan pegawai negeri.

PT Istaka Karya (Persero) merupakan perusahaan berkembang yang bergerak dalam bidang konstruksi nasional. PT Istaka Karya (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang tergolong dalam badan usaha milik negara (BUMN). Memiliki sejarah dalam konstruksi pembangunan nasional yang dimulai sejak tahun 1986 saat itu masih bernama PT ICCI (*Indonesian Consortium of Construction Industries*), Ketika itu masih merupakan konsorium dengan memiliki anggota sebanyak 18 perusahaan konstruksi.

Perusahaan yang sedang berkembang pasti akan mengalami kendala-kendala. Dimana kendala tersebut harus bisa dilewati dengan baik. Karena itu semua adalah sebuah proses yang nantinya dapat menjadikan perusahaan tersebut berubah statusnya dari perusahaan yang sedang berkembang, menjadi perusahaan yang maju dan siap untuk berkompetisi di era globalisasi. Kendala atau permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, terutama untuk para karyawannya membuat peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja yang terjadi di PT Istaka Karya (Persero).

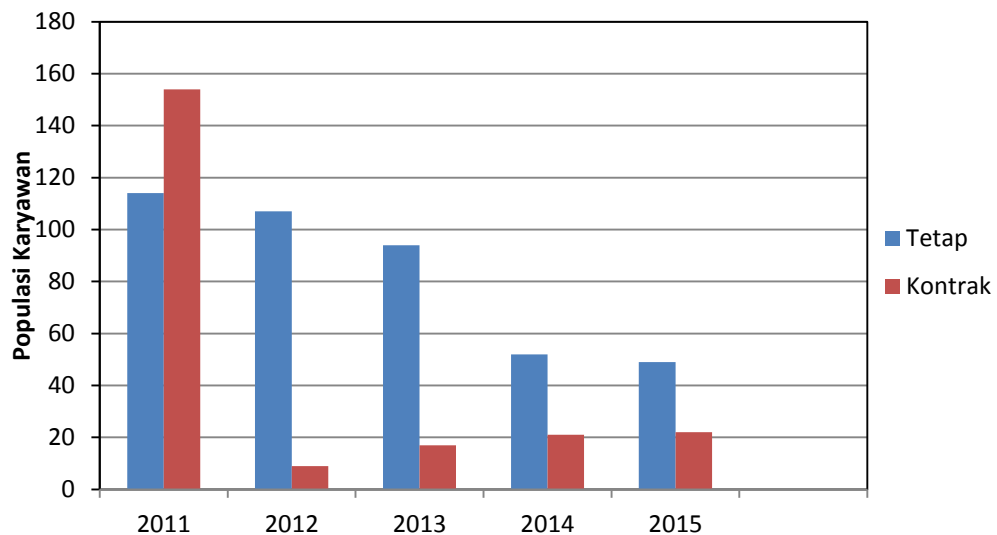
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan kerja akan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Sesuai dengan standar nilai yang dimiliki oleh para karyawannya. “Semakin mendekati standar nilai yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin besar. Sebaliknya, jika semakin jauh dari harapan karyawan, maka akan semakin tidak merasa puas.”¹ Pengertian “kepuasan kerja adalah, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.”²

Awal mula terindikasinya gejala ketidakpuasan kerja, adalah berdasarkan data perusahaan, yaitu rekapitulasi jumlah karyawan dari tahun 2011 sampai tahun 2015. Perusahaan tersebut mengalami penurunan jumlah karyawan karena terjadinya suatu permasalahan di dalam lingkungan perusahaan. Permasalahan

¹ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hal.195

² Handoko T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (BPFEE Yogyakarta, 2009), hal.193

yang terjadi berimbas kepada rasa ketidakpuasan yang dialami oleh para karyawan.



Gambar 1.1. Jumlah karyawan periode tahun 2011-2015 PT. Istaka Karya (Persero)
Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. Istaka Karya (Persero)

Dikarenakan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi, PT. Istaka Karya sempat mengalami penurunan jumlah karyawan selama lima tahun. Masalah-masalah yang dialami perusahaan secara tidak langsung berdampak kepada para karyawannya. Dimana selama lima tahun, dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 telah terjadi peningkatan turnover karyawan pada PT. Istaka Karya. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan. Diduga, Ketidakpuasan kerja karyawan terjadi karena terdapat masalah-masalah yang dialami oleh perusahaan tersebut.

Salah satunya adalah adanya konflik atau kesalahpahaman yang terjadi antara PT Istaka Karya dengan perusahaan swasta yaitu PT JAIC (Jepang Asia

Investment Company). Konflik yang terjadi antar dua perusahaan tersebut berimbas bagi para karyawan Istaka itu sendiri. Konflik yang disebabkan oleh *commercial paper* berupa utang atas tunjuk, berujung kepada status perusahaan yang dimiliki oleh PT Istaka Karya. Istaka Karya sempat dinonaktifkan sementara oleh Kementrian BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Selama 5 bulan kegiatan perusahaan resmi di nonaktifkan sementara oleh Menteri BUMN.

Seluruh karyawan PT Istaka Karya, tentu saja sangat resah dengan status nonaktif perusahaan tempatnya bekerja. Meskipun saat itu Kementerian BUMN menjamin akan menyelamatkan mereka, dengan cara memindahkan para karyawan tersebut ke BUMN lainnya. Namun, tetap saja, jaminan tersebut tidak sepenuhnya bisa mengusir keresahan yang dialami oleh para karyawan Istaka Karya. Puluhan karyawan Istaka Karya menggelar unjuk rasa di depan gedung Kementerian BUMN. “Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh para anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam hal nilai tertentu yang merupakan karakteristik dari organisasi yang relatif abadi.”³

Selain iklim organisasi yang dirasa buruk, diduga para karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi diakibatkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan. Awal mula dari terindikasinya stres kerja yang tinggi dialami oleh karyawan di PT Istaka Karya, adalah berdasarkan data pra riset para karyawan. Pada riset pendahuluan ini, peneliti melakukan wawancara yang

³ Anurag Singh dan A.K. Misra, *Impact Of Organizational Climate in Experiencing Occupational Stress among Executives Of Indian Information Technology Organisations*, (Journal Of Management Convergence, vol. 2 No.2, 2011)

dilakukan pada bulan Januari tahun 2015 yang melibatkan 20 responden.

Responden pra riset ini terdiri dari 17 orang laki-laki dan 3 orang perempuan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Hasil Pra Riset

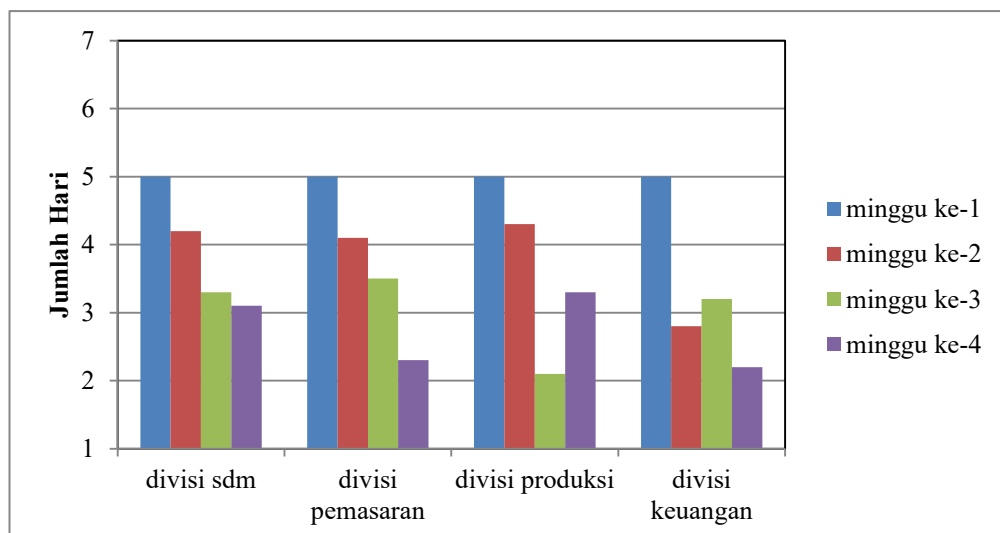
Jenis Kelamin:		
- Laki-laki	17 orang	85%
- Perempuan	3 orang	15%
Usia :		
- 30 - 40 tahun	2 orang	10%
- 40 - 50 tahun	13 orang	65%
- 50 - 60 tahun	5 orang	25%
Terindikasi stress kerja :		
- Ya	13 orang	65%
- Tidak	7 orang	35%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data pra riset tersebut, menunjukkan bahwa para karyawan mengalami tingkat stress kerja yang tinggi. Tanda– tanda stres berawal dari para karyawan yang sering mengalami sakit kepala, mudah merasa sakit punggung, dan agak sulit berkonsentrasi. Bahkan terdapat kurang dari lima karyawan mengalami tekanan darah tinggi diakibatkan karena stress yang mereka alami. Kreitner dan Kinicki mendefinisikan “stress kerja sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.”⁴

⁴ Kreitner & Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2005) hal. 351.

Selain stres yang dialami oleh para karyawan, iklim organisasi juga dirasa kurang baik, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja oleh para karyawan tersebut. Menurut Al Shamari mendefinisikan “iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.”⁵



Gambar 1.1. Absensi Karyawan Januari 2015 PT. Istaka Karya (Persero)
Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. Istaka Karya (Persero), 2015

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi iklim organisasi yang kurang baik. Iklim organisasi yang kurang baik berdampak pula kepada kehadiran karyawan di tempat kerja. Dimana mereka kurang merasa nyaman berada di tempat kerja, sehingga mempengaruhi rekapitulasi absensi karyawan. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat

⁵ Al-Shamari (dalam Suhanto), “Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” Tesis, 2009, hal.18.

pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim organisasi yang unik.

Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya. Suatu organisasi tidak terlepas dari lingkungan yang mengelilinginya, baik internal maupun eksternal yang salah satunya adalah iklim organisasi. Selain karyawan dituntut untuk lebih optimal dalam bekerja, lingkungan pekerjaan atau iklim organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi di perusahaan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Istaka Karya (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja yang dialami karyawan PT Istaka Karya (Persero)?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero)?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero)?
4. Apakah stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT Istaka Karya (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Istaka Karya (Persero).
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Istaka Karya (Persero).
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Istaka Karya (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti :

Menambah ilmu pengetahuan dan referensi mengenai pengembangan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manfaat lain dapat menjadi masukan untuk bahan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan akibat pengaruh stress kerja dan iklim organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Stres Kerja

Menurut Rivai stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik, dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.”⁶ Kita lebih mudah membicarakan ketegangan (*strain*) daripada stres. Istilah stres digunakan untuk menggambarkan penyebab persoalan-persoalan itu sendiri, dan akibat persoalan tersebut atas korban. Kemampuan orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya stres. Menurut Schermerhorn stres kerja ialah “keadaan ketegangan yang disebabkan oleh kendala, peluang, dan tuntutan yang berlebihan.”⁷ Akhirnya, perlu dibedakan stres itu sendiri dan apa yang dilakukan orang untuk menanganinya.

Mereka merasa terbebani oleh stres yang terbentuk ketika mereka mengatasi persoalan besar yang memuncak dari hari ke hari. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009) hal.1008.

⁷ Schermerhorn, *Introduction to Management* (John Wiley, 2011) hal.352.

Menurut Robbins dan Judge, stres kerja adalah “suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.”⁸

Ivancevich dan Matteson dalam Fred Luthans mendefinisikan “stress kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.”⁹ Siagian menyatakan bahwa “stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.”¹⁰ Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya.

Berdasarkan definisi-definisi dari para peneliti diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi stress kerja adalah suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Seorang karyawan yang mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan atau situasi kejadian eksternal yang tidak kondusif dapat menimbulkan respon adaptif pada

⁸ Robbins SP dan Judge, *Perilaku Organisasi* Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat, 2011) hal. 222.

⁹ Ivancevich dan Matteson dalam Fred Luthans, *Organizational Behavior* (McGraw-Hill Education, 2006), hal.297.

¹⁰ Sondang Siagian *op. cit.* hal. 300

diri karyawan tersebut. Penyebab dari stres kerja yang dialami oleh para karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang akan dipelajari lebih lanjut.

2.1.1.1 Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat menyebabkan beberapa faktor bagi karyawan. Berikut akan dibahas faktor-faktor yang dapat memprediksi adanya stress kerja tersebut. Menurut para ahli, salah satunya menurut Robbins dan Judge, faktor penyebab dari stres kerja adalah sebagai berikut.

Menurut Robbins dan Judge ada beberapa faktor penyebab stres kerja, yaitu:

a. Faktor lingkungan

Selain berpengaruh pada struktur organisasi, ketidakpastian lingkungan juga berpengaruh pada tingkat stres masing-masing individu di dalam perusahaan. Ada berbagai ketidakpastian lingkungan; yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor organisasi

Berbagai faktor dalam organisasi dapat menimbulkan stres. **Pertama**, adalah hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan seseorang, seperti desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman dapat membuat si karyawan mengalami gejala stress kerja. Begitu juga kondisi kerja yang tidak kondusif dapat memicu gejala stres kerja. **Kedua**, adalah hal-hal yang berhubungan dengan tanggung

jawab seseorang berkaitan dengan peran dan tingkatannya dalam pekerjaan, seperti tekanan yang dihadapi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat dan pekerjaan yang terlalu banyak. **Ketiga**, adalah hal-hal yang berhubungan dengan hubungan antar individu seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

c. Faktor pribadi

Faktor-faktor pribadi mencakup situasi keluarga, situasi keuangan, dan segala hal yang berhubungan dengan karakteristik seseorang.¹¹

Sedangkan menurut Ivancevich, Gibson, Donelly, dan Konopaske penyebab *job stressor* terdiri dari beberapa faktor, yaitu:

1. Partisipasi

Jika pimpinan tidak mengikutsertakan seorang karyawan dalam pengambilan keputusan maka itu akan membuat seorang karyawan frustrasi dan akan merasa tidak dibutuhkan. Partisipasi merupakan sumber stres untuk sebagian karyawan.

2. Hubungan dengan karyawan lain

Hubungan yang kurang baik dengan karyawan lain maupun organisasi bisa menjadi sumber stres. Hubungan yang kurang baik dapat menyebabkan kurangnya kepercayaan, kurangnya dukungan dari karyawan lain maupun organisasi, dan kurangnya keinginan untuk mendengarkan masalah satu sama lain. Masalah-masalah tersebut dapat membuat hubungan

¹¹ Robbins SP dan Judge, *op. cit.*, hal.371

komunikasi menjadi tidak baik dan membuat kepuasan kerja menurun yang tentu dapat membuat karyawan menjadi stres.

3. Politik organisasi

Aktivitas politik, permainan yang kurang fair di dalam perusahaan, membuat pertentangan ide satu sama lain, kompetisi yang kurang baik di antara sesama karyawan baik individu maupun kelompok dapat meningkatkan tingkat stres seorang karyawan.

4. Budaya organisasi

Seperti seorang karyawan, organisasi juga mempunyai personality atau sebuah budaya. Pimpinan perusahaan dan manager tingkat atas mempunyai dampak yang sangat besar terhadap pembentukan budaya di dalam perusahaan. Kepemimpinan di dalam perusahaan yang sangat keras, toleransi terhadap kesalahan karyawan sangat rendah, dapat menciptakan suasana kerja yang kurang bagus dan membuat karyawan menjadi takut untuk bekerja.

5. Kurangnya *feedback* kinerja karyawan

Pada umumnya semua karyawan ingin tahu apa saja yang telah ia lakukan untuk perusahaan dan bagaimana perusahaan menilai kinerja mereka. Kurangnya *feedback* terhadap kinerja karyawan akan menimbulkan stres. *Performance feedback* harus selalu disediakan oleh perusahaan untuk terus memberikan informasi kepada karyawan bagaimana kinerja mereka.

6. Tidak ada kesempatan pengembangan karir

Pengembangan karir bisa menjadi penyebab stres ketika karyawan merasa kesempatan untuk mengembangkan karir mereka terhambat dan ini akan menyebabkan frustrasi dan ketakutan dalam diri karyawan yang bisa menyebabkan karyawan menjadi stres.¹²

Luthans dalam Yulita Lubis, menyebutkan bahwa faktor penyebab stres (*stressor*) terdiri dari 4 (empat) hal utama, yakni :

1. *Extra organizational stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. *Organizational stressor*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar individu, interpersonal dan intergrup.
4. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

¹² Ivancevich, Gibson, Donnelly dan Konopaske, *Organizational Behavior* 2009, hal. 203

Berdasarkan beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sebagai berikut:

1. *Extra organizational stressors*
2. *Organizational stressors*
3. *Group stressors*
4. *Individual stressors*

Penyebab stres kerja yang dipengaruhi oleh *Extra organizational stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal. *Organizational stressor*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi. Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seseorang, hal yang berhubungan dengan tanggung jawab seseorang berkaitan dengan peran dan tingkatannya dalam pekerjaan, dan hal yang berhubungan dengan hubungan antar individu seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Group stressors, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar individu, interpersonal dan intergrup.

Individual stressors, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan

daya tahan psikologis

Akibat dari penyebab stres kerja yang ada pada diri karyawan, akan menimbulkan gejala-gejala yang dialami oleh para karyawan disuatu perusahaan yaitu gejala stres kerja. Stres kerja tidak serta merta datang dengan sendirinya melainkan disebabkan oleh sesuatu berupa faktor penyebab. Stres kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, akan menimbulkan gejala. Berikut akan dipelajari lebih lanjut, gejala-gejala stres kerja yang timbul pada diri karyawan.

2.1.1.2 Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge gejala-gejala stress kerja dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu:

a. Gejala Fisiologis

Gejala ini mencakup perubahan-perubahan yang terjadi pada tubuh yang berkaitan dengan kesehatan seperti perubahan metabolisme, detak jantung yang lebih cepat, sakit kepala, dan dapat menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Gejala ini seperti hilangnya minat dan semangat, ketakutan, mudah tersinggung, kebosanan, suka menunda, dan ketidakpuasan kerja.

c. Gejala Perilaku

Gejala ini berhubungan dengan perubahan tingkah laku seperti perubahan pada produktivitas, seringnya absen atau tidak masuk kerja, perubahan

pola makan, meningkatnya kebiasaan merokok atau minum alkohol, perubahan waktu tidur.¹³

Dari gejala-gejala tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa gejala stres kerja yang timbul yaitu sebagai berikut :

1. gejala fisiologis
2. gejala psikologis
3. gejala perilaku

Meningkatnya kebiasaan merokok atau minum alkohol, dan juga sulit tidur merupakan gejala perilaku yang timbul pada diri karyawan. Akibatnya, para karyawan tersebut sering absen atau tidak masuk kerja sehingga produktivitas karyawan ditempat kerja menurun. Selain itu, gejala fisiologis seperti detak jantung yang lebih cepat, sakit kepala, dan tekanan darah yang tinggi juga merupakan gejala-gejala yang timbul akibat stres kerja.

Perlu disadari stres bukanlah suatu yang aneh atau terpisah, atau suatu hal yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal tetapi ia berada pada suatu rangkaian. Rangkaian kesatuan ini merentang dari sesuatu yang sangat sepele, melalui tingkat kegiatan yang cukup sehat, sampai pada usaha melakukan sesuatu terlalu cepat. Terlalu banyak atau terlalu sedikit yang dilakukan akan memicu perubahan dalam fisiologis seseorang. Berikut adalah beberapa pendekatan dalam bagaimana cara mengelola stres kerja dengan baik.

¹³ Robbins SP dan Judge, *op. cit.*, hal. 375

2.1.1.3 Pendekatan Dalam Mengelola Stres Kerja

Beberapa pendekatan yang dilakukan dalam mengelola stres kerja Robbins dan Judge:

a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres kerja. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja, terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Dengan sendirinya, faktor-faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personal dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penerapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.¹⁴

Menurut Rivai Pendekatan stres kerja ada dua yaitu:

Pendekatan individu meliputi :

1. Meningkatkan keimanan

¹⁴ Robbins SP dan Judge, *op. cit.*, hal. 377

Dengan cara meningkatkan keimanan, kita dapat mengelola stres kerja dengan baik. Salah satu caranya yaitu, mendekatkan diri dengan sang pencipta. Untuk yang beragama Muslim, meningkatkan keimanan bisa dilakukan dengan cara melaksanakan shalat lima waktu. Untuk yang beragama non Muslim, dapat meningkatkan keimanan dengan cara beribadah ke tempat peribadatan seperti gereja, vihara, dan lain-lain.

2. Melakukan meditasi dan pernapasan

Semeditasi atau meditasi adalah praktik relaksasi yang melibatkan pelepasan pikiran dari semua hal yang menarik, membebani, maupun mencemaskan dalam hidup kita sehari-hari.

3. Melakukan kegiatan olah raga

Olah raga dapat dilakukan dengan cara berenang, jogging, futsal (sepak bola) atau angkat beban dan lain-lain.

4. Melakukan relaksasi

Relaksasi merupakan suatu kondisi istirahat pada aspek fisik dan mental manusia, sementara aspek spirit tetap aktif bekerja. Dalam keadaan relaksasi, seluruh tubuh dalam keadaan homeostatis atau seimbang, dalam keadaan tenang tapi tidak tertidur, dan seluruh otot-otot dalam keadaan rileks dengan posisi tubuh yang nyaman.

5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga

Dengan mendapat dukungan dari keluarga, sahabat, dan kerabat dekat, dapat berbagi cerita dengan orang-orang terdekat. Menceritakan semua masalah-

masalah yang sedang dihadapi. Sehingga, beban yang dapat menimbulkan gejala stres kerja dapat berkurang.

6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Kurangi kebiasaan rutin seperti melamun, memforsir pekerjaan, dan melakukan aktivitas yang dapat menimbulkan kejenuhan. Kejenuhan bisa diminimalisir dengan melakukan aktivitas yang menyenangkan seperti menyalurkan hobi, membangun kebiasaan membaca, bergabung disuatu komunitas dan lain-lain.

Pendekatan perusahaan meliputi :

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi

Melakukan perbaikan iklim organisasi yang kurang baik di tempat kerja. Sehingga dapat membuat nyaman para karyawan ketika berada ditempat kerja.

2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik

Mengajak para karyawan untuk refreshing sejenak, seperti mengajak para karyawan untuk menghadiri acara gathering guna mempererat kekerabatan, kekeluargaan, dan tali silaturahmi.

3. Menyediakan sarana olahraga

Menyediakan sarana olahraga seperti tempat fitness, arena golf, arena tembak dan lain-lain.

4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas

Melakukan analisis mengenai permasalahan yang terjadi didalam suatu perusahaan. Sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efektif.

5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

Sering mengadakan rapat terbuka atau musyawarah bersama para karyawan. Sehingga dapat membuka sistem voting untuk pengambilan keputusan. Agar dapat memecahkan masalah dengan efektif dan efisien.

6. Melakukan restrukturisasi tugas

Melakukan restrukturisasi atau penataan kembali tugas-tugas demi kemajuan perusahaan.

7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran¹⁵

Menerapkan konsep-konsep baru dalam manajemen perusahaan, agar tercapainya keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Dari beberapa pendekatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada dua macam pendekatan untuk mengelola stres kerja. Yaitu pendekatan individu dan pendekatan perusahaan. Pendekatan individu dapat dilakukan oleh masing-masing karyawan untuk dapat mengelola tingkat stres kerja yang mereka alami. Sedangkan pendekatan perusahaan dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan tersebut, agar dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan. Dengan melakukan beberapa pendekatan-pendekatan dalam mengelola tingkat stres kerja tersebut, stres kerja yang dialami oleh para karyawan, diharapkan dapat berkurang. Sehingga para karyawan dapat menjalani aktivitasnya kembali dan produktif dalam bekerja.

¹⁵ Veithzal Rivai, *op. cit.*, hal. 1008

2.1.2 Iklim Organisasi

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk dapat memberi kesan nyaman bagi para karyawannya. Karena keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung kepada usaha dari masing-masing karyawan itu sendiri. Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Menurut Wirawan, “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi, (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”.¹⁶ Iklim organisasi merupakan konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan internal organisasi. Dalam bukunya, wirawan menjelaskan ada lima kata kunci dalam definisi iklim organisasi, yaitu :

1. Persepsi, maksudnya adalah argumen atau opini yang disampaikan oleh anggota organisasi.
2. Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi, maksudnya adalah sesuatu yang mengkondisikan lingkungan di dalam organisasi.

¹⁶ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007) hal.122

3. Praktik rutin, maksudnya adalah hal atau sesuatu yang dilakukan berulang kali.
4. Sikap dan perilaku organisasi, maksudnya adalah para anggota organisasi yang dapat bersikap dari sangat positif sampai sangat negatif.
5. Mempengaruhi kinerja organisasi, maksudnya adalah iklim atau kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi.

Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi. Sedangkan Menurut Lussier mengatakan bahwa “iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.”¹⁷

Menurut Al Shamari (dalam Suhanto) mendefinisikan “iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.”¹⁸ Sama halnya dengan pendapat Wirawan, kondisi yang terjadi dalam suatu lingkungan organisasi perusahaan dapat dirasakan oleh para karyawan. Apabila dilingkungan organisasi dirasakan buruk, dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan yang dirasakan oleh para karyawan.

¹⁷ Lussier, R. N., *Human Relation in Organizations: Applications and skills building* (6th ed.,) New York: McGraw-Hill/Irwin”, 2005, hal. 486.

¹⁸ Al-Shamari dalam Suhanto, *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*, Tesis. 2009, hal.19.

Menurut Forehand dan Glimer dalam Suhanto “iklim organisasi adalah perpaduan dari karakteristik-karakteristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, system, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan.”¹⁹

Dari definisi-definisi mengenai iklim organisasi tersebut, dapat disimpulkan iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi yang mulai dirasakan oleh para karyawan, akan mempengaruhi tingkah laku mereka ketika berada ditempat kerja. Jika iklim tersebut dirasakan baik oleh karyawan, maka tingkah laku merekapun akan baik pula, tetapi jika iklim tersebut dirasakan buruk, maka para karyawan mulai tidak produktif dalam bekerja.

2.1.2.1 Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi merupakan unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel dari iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi pada umumnya beragam dan berbeda untuk setiap organisasi. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

¹⁹ Forehand & Glimer dalam Suhanto, *loc. Cit.*

Lussier membagi dimensi iklim organisasi menjadi :

Tabel 2.1

Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi Iklim Organisasi	Penjelasan	Indikator
<i>Structure</i>	Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.	peraturan dan prosedur.
<i>Responsibility</i>	Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan.	Pengawasan dan pengendalian.
<i>Reward</i>	Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan.	Penghargaan dan fasilitas perusahaan.
<i>Warmth</i>	Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.	Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan.
<i>Support</i>	Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dengan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.	Dukungan dari rekan kerja dan tingkat partisipasi pimpinan.
<i>Organizational identity and loyalty</i>	Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Komitmen yang rendah pada karyawan menunjukkan rasa apatisnya terhadap organisasi dan tujuannya.	Komitmen, loyalitas.
<i>Risk</i>	Berkaitan dengan karyawan yang diberikan ruang dalam mengambil resiko untuk menjalankan tugas sebagai suatu tantangan.	-

Sumber : Lussier (2005:487)

Sedangkan menurut Kelneer dalam Lila dalam Dame dalam Bianca dan Susiono menyebutkan enam dimensi iklim organisasi yaitu:

1. Flexibility Conformity

Fleksibilitas dan kenyamanan adalah kondisi organisasi untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Responsibility

Berkaitan dengan perasaan karyawan pelaksanaan tugas organisasi yang diemban, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. Standards

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai dan kurang baik.

4. Rewards

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas kerja baik.

5. Clarity

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dengan pekerjaan, peranan, dan tujuan organisasi.

6. Theme Commitment

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan²⁰.

Dari dimensi-dimensi iklim organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sifat atau karakteristik iklim organisasi dibagi menjadi enam dimensi. Keenam dimensi tersebut terdiri dari struktur, tanggungjawab, penghargaan, keramahan, dukungan, komitmen loyalitas, dan resiko. Dari keenam dimensi tersebut, dapat mengukur sejauh mana persepsi yang dirasakan oleh para karyawannya ditempat kerja. Apakah iklim organisasi yang dirasakan tersebut kondusif ataupun tidak kondusif. Iklim organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja. Menurut Rivai, “kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang

²⁰ Bianca dan Susiono, *Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*, Jurnal Spektrum Industri, vol. 10 No. 2, 2012, hal. 175.

atas perasaan yang sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.”²¹

Menurut Robbins dan Judge “kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”²² Schermerhorn mengatakan “kepuasan kerja adalah tingkat dimana individu merasakan positif atau negatif tentang suatu pekerjaan.”²³ Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan definisi kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan yang sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan berperilaku negatif, untuk menunjukkan bahwa seorang karyawan tersebut tidak senang dan tidak merasa puas dengan apa yang dia dapatkan ditempat kerjanya. Namun, sebaliknya apabila seorang karyawan tersebut, merasa puas dalam pekerjaannya, dia akan berdedikasi atau mengabdikan kepada perusahaan tersebut.

2.1.3.1 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthans faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

²¹ Veithzal Rivai, *op. cit.*, hal. 856.

²² Robbins SP dan Judge, *op. cit.*, hal. 61.

²³ John R. Schermerhorn, Jr, *op. cit.*, hal. 347

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Supervisi

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaannya.

5. Rekan kerja

Adanya sikap saling mendukung antar rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.²⁴

²⁴ Fred Luthans, *op. cit.*, hal. 243.

Menurut Kreitner dan Kinicki ada lima model faktor penyebab kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan

kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat dimana karakteristik di pekerjaan memungkinkan individu untuk mengisi kebutuhannya sendiri.

2. Ketidakkcocokan

Kepuasan adalah hasil dari kesesuaian antara harapan dengan hasil yang sebenarnya dari suatu pekerjaan, seperti gaji yang baik dan kesempatan promosi.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pengisian nilai kerja yang penting dari individu tersebut.

4. Keadilan

Bagaimana individu diperlakukan secara adil di tempat kerja. Tingkat keadilan yang dirasakan karyawan sangat relatif. Oleh karena itu, sebagai atasan harus bisa berlaku adil dihadapan semua karyawannya.

5. Watak atau komponen genetik

Kepuasan kerja adalah bagian dari sebuah fungsi dari karakteristik seseorang dan faktor genetik.²⁵

Dari faktor-faktor kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

²⁵ Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. "Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2" (Jakarta : Salemba Empat, 2005) hal. 171.

2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja

a. Teori dua faktor Herzberg

Menurut Herzberg dalam Robbins dan Judge ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja dan juga ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut oleh Herzberg diidentifikasi sebagai *hygiene factors* dan *motivation factors*.²⁶

Hygiene factors meliputi gaji, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kebijakan perusahaan. Faktor ini merupakan faktor pencegah yang esensial untuk mengurangi adanya ketidakpuasan. Sedangkan faktor motivasi mencakup pengakuan, kesempatan promosi, pertumbuhan pribadi, dan peluang untuk mencapai kemajuan.

b. Teori hierarki kebutuhan Maslow

Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling bawah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.

²⁶ Robbins SP dan Judge, *op. cit.*, hal. 241.

Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Robbins dan Judge (2011:239)

Hierarki kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup, yaitu kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan biologis seperti bernafas dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, atasan yang baik, dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dihasilkan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hierarki paling tinggi didalam teori kebutuhan Maslow. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari dalam diri seseorang. Kebutuhan ini untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.1.3.2 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge, ada beberapa respon terhadap ketidakpuasan kerja, yaitu:

a. *Exit*

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Apabila si karyawan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka ia lebih memilih mencari pekerjaan lain yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya tersebut.

b. *Voice*

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.

c. *Loyalty*

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

d. *Neglect*

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.²⁷

2.1.3.3 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dampak dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan yang berada di tingkat yang tinggi pada umumnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dengan karyawan yang puas cenderung lebih produktif daripada organisasi dengan karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah.

²⁷ Robbins SP dan Judge, *op. cit.* hal. 117

2. Kepuasan Kerja dan OCB (Organizational Citizenship Behavior)

Karyawan yang puas akan membicarakan hal-hal yang positif tentang organisasi baik di dalam maupun di luar organisasi, serta membantu rekan kerjanya dan mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja dan Kepuasan Pelanggan

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kepuasan konsumen. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih ramah dengan konsumen, mempunyai hubungan dekat dengan konsumen, mendengarkan setiap keluhan konsumen, dan selalu mengedepankan keinginan konsumen dengan memberikan pelayanan terbaik.

4. Kepuasan Kerja dan Ketidakhadiran

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah.

5. Kepuasan Kerja dan Perputaran Karyawan

Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan memilih untuk keluar dari tempat ia bekerja. Sedangkan karyawan-karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal di tempat ia bekerja.

6. Kepuasan Kerja dan Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Ketidakpuasan kerja memprediksi banyak perilaku khusus, termasuk upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan hakikat, pencurian di tempat kerja, pergaulan yang tidak pantas, dan kelambanan.²⁸ Dengan adanya ketidakpuasan kerja, tidak sedikit pula karyawan di suatu perusahaan yang melakukan perilaku-perilaku menyimpang. Perilaku tersebut sebagai bentuk ketidakpuasan yang dialami karyawan tersebut. Sehingga dapat merugikan bagi perusahaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. **Edi Suhanto dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Studi di Bank Internasional Indonesia.” Program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang. Tesis, 2011.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap niat untuk pindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Bank Internasional Indonesia. Responden yang digunakan sebanyak 125 karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran. Data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure (AMOS)* versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,493

²⁸ *Ibid.*, hal. 200.

sedangkan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,385.

2. **Yulita Dewi S. Lubis dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Call Centre Telkomsel Medan.” Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan. Tesis, 2011.** Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah eksplanatory (penjelasan). Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Infomedia Call Centre Telkomsel Medan yang berjumlah 860 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan kepercayaan taraf 90 persen, dan jumlah sampel sebanyak 90 orang karyawan. Nilai t-hitung untuk variabel stres kerja - 2,574 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel -1,99 atau nilai sig. t untuk variabel stres kerja 0,012 lebih kecil dari alpha 0,025. Secara parsial variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t-hitung untuk variabel iklim organisasi 2,441 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1,99 atau nilai signifikan t untuk variabel iklim organisasi

0,017 lebih kecil dari alpha 0,025. Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. **Nur Intan Samosir dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Medan Divisi Call Centre”. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatera Utara, Medan. Skripsi 2011.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sumber-sumber stress pekerjaan yang terdiri dari : tanggung jawab, waktu kerja, beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkomsel Medan Divisi Call Centre. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Peneliti juga menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrument dengan bantuan program SPSS versi 15.0 for windows. Peneliti menggunakan 30 responden sebagai sample dalam uji validitas dan reliabilitas. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Angka Adjusted R Square sebesar 0,026 menunjukkan bahwa terdapat regresi atau pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,026 yang berada dibawah 0,1 (10%). Angka ini mengidentifikasikan bahwa 2,6 % kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh tanggung jawab, waktu kerja, beban kerja. Sedangkan 97,4% faktor-faktor lain diperkirakan berpengaruh terhadap stres kerja adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

4. **Anjar Wibisono dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang” Jurnal Aplikasi Manajemen volume 9 nomor 3 Mei 2011. ISSN 1693-5241. Universitas Balikpapan, Kalimantan.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Turen di Malang. Hasil analisa pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan tipe dari penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan). Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden melalui penyebaran kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan tehnik *probability sampling*. Hasil persamaan estimasi dari pengaruh variabel perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, dan praktek pengambilan keputusan dalam iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai berikut : $Y = 1,736 + 0,197 X_1 + 0,189 X_2 + 0,106 X_3 - 0,077 X_4$. Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa iklim organisasi (variabel perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, dan praktek pengambilan keputusan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. **Amiartuti Kusmaningtyas dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo” Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, vol. 4 No. 1 April 2013, 107-120. ISSN 2087-1090.**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan dari variabel iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan di Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden yang juga merupakan total sampling dari seluruh populasi. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas di penelitian ini terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*). Yaitu penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis. Penelitian dilakukan dikantor PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik *total sampling*. Pengukuran angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,508 atau 50,8 persen. Hal ini berarti bahwa kontribusi varian dari variabel bebas yaitu iklim organisasi dan kepemimpinan sebesar 50,8 % untuk membentuk variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 49,2 % ditentukan oleh factor lain.

6. **M. Luthfi Fadhilah dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)” Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang. Skripsi. 2010.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 78 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sebagai variabel independen yaitu stress kerja dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja serta variabel moderatingnya adalah dukungan sosial. Hasil analisis menggunakan regresi sederhana (untuk hipotesis 1) dan moderating (untuk hipotesis 2) sehingga variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (H1), dan variabel interaksi antara hubungan stress kerja dengan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H2). T-hitung sebesar -2,273 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom 75 ($78-2-1$) sama dengan 1,992. Maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($\alpha=0,05$) sehingga hasil analisis dinyatakan signifikan, dengan kata lain stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. T-hitung sebesar 2,942 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom 75 ($78-2-1$) sama dengan 1,992. Maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($\alpha=0,05$). Hal ini berarti nilai selisih mutlak stres kerja dengan dukungan sosial ($absX1_X2$) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

7. Elviera Sari dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, vol. 16 nomor 1 Jan-April 2012, 18-24. ISSN 0854-3844. *British International School*. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di British International School. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dikelompokkan ke dalam studi deskriptif untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara akurat mengenai pengaruh variabel kompensasi dan variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 138 orang, terdiri atas karyawan administrasi *British International School*. Anggota populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 orang, terdiri atas karyawan administrasi (*administrative support*) dan karyawan pendidikan (*teaching support*) dari berbagai departemen ruang lingkup kerja *British International School*. Teknik penarikan sampel adalah *probability sampling (simple random sampling)* yaitu cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random atau acak. Total responden 60 orang dengan pengolahan data alat bantu perhitungan statistic Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 13.0. Variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,852 menunjukkan tingkat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat kuat dan positif. Variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai

koefisien korelasi sebesar 0,714 menunjukkan tingkat hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja kuat dan positif. Berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Tabel 2.2

Review Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Stres Kerja	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
1	Tesis Edi Suhanto (2011) “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Studi di Bank Internasional Indonesia” Program studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro	√	√	√
2	Tesis Yulita Dewi S. Lubis (2011) “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Call Centre Telkomsel Medan.” Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara	√	√	√
3	Skripsi Nur Intan Samosir (2011) “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Medan Divisi Call Centre” Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Sumatera Utara	√	–	√
4	Jurnal Anjar Wibisono (2011) “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang” Jurnal Aplikasi Manajemen. ISSN 1693-5241.	–	√	√
5	Jurnal Amiartuti Kusmaningtyas (2011) “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo” Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, ISSN 2087-1090	–	√	√

No.	Judul	Stres Kerja	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja
6	Skripsi M. Luthfi Fadhillah (2010) “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)” Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro	√	–	√
7	Jurnal Elviera Sari (2012) “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, ISSN 0854-3844.	–	√	√

Sumber : Data diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mempunyai tiga variabel, yaitu dua variabel bebas, dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas yaitu stres kerja dan iklim organisasi sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan review penelitian terdahulu terdapat dua penelitian yang meneliti variabel stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Suhanto pada tahun 2011, dan Yulita Dewi S. Lubis pada tahun 2011. Hasil penelitian mereka, untuk variabel stress kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk penelitian yang meneliti variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja terdapat dua penelitian, yaitu penelitian yang diteliti oleh Nur Intan Samosir pada tahun 2011 dan M. Luthfi Fadillah pada tahun 2010. Hasil penelitian mereka yaitu, stres kerja mempunyai regresi atau pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Untuk variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja terdapat tiga peneliti yang meneliti variabel tersebut. Yaitu Anjar Wibisono, Amiartuti

Kusumaningtyas, dan Elviera Sari. Hasil dari penelitian mereka menunjukkan tingkat hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja kuat dan positif. Berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Adapun gejala-gejala yang dapat peneliti tarik dari variabel ini adalah gejala stres kerja dilihat dari tiga kategori yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Gejala fisiologis mencakup perubahan-perubahan yang terjadi pada tubuh yang berkaitan dengan kesehatan seperti perubahan metabolisme, detak jantung yang lebih cepat, sakit kepala, dan dapat menyebabkan serangan jantung. Gejala psikologis yang terjadi seperti hilangnya minat dan semangat, ketakutan, mudah tersinggung, kebosanan, suka menunda, dan ketidakpuasan kerja. Gejala perilaku yang terjadi berhubungan dengan perubahan tingkah laku seperti perubahan pada produktivitas, seringnya absen atau tidak masuk kerja, perubahan pola makan, meningkatnya kebiasaan merokok atau minum alkohol, perubahan waktu tidur.

Sedangkan iklim organisasi secara objektif berada dalam suatu organisasi, tetapi ia hanya bisa dijelaskan dan diukur secara tidak langsung melalui persepsi daripada para anggota-anggotanya. Berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Adapun dimensi dari iklim organisasi yaitu struktur, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen, dan resiko.

2.5. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins dalam Suhanto, bahwa salah satu “dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins dalam Suhanto juga berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan”²⁹.

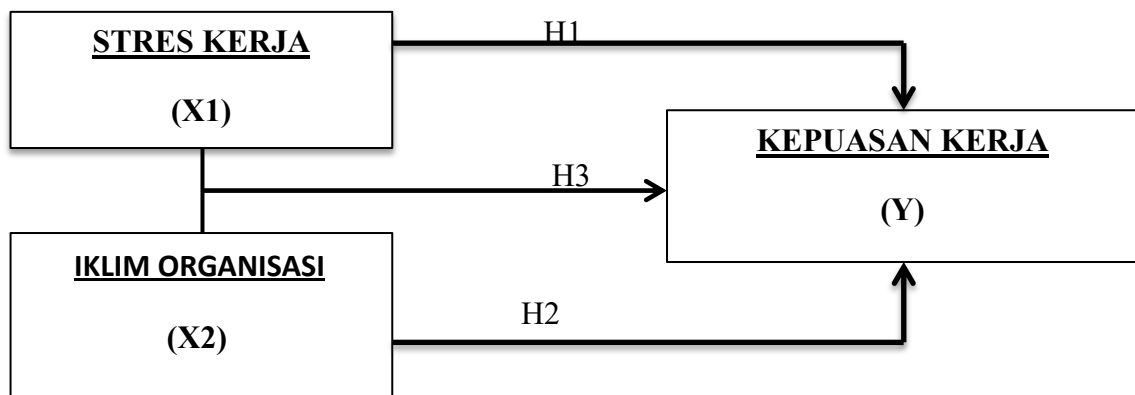
2.6. Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Iklim organisasi dipengaruhi oleh persepsi anggota yang ada pada organisasi tersebut. Dengan demikian apabila karyawan merasa bahwa iklim yang ada pada organisasi tempat karyawan tersebut bernaung cukup kondusif dan menyenangkan baginya untuk bekerja dengan baik, dan hal ini akan membuat pegawai tersebut merasa puas. Lebih lanjut Burke dalam Suhanto berpendapat bahwa “iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri”³⁰.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat, yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu stress kerja (X1) dan iklim organisasi (X2). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti menggambarkan model penelitian, sebagai berikut:

²⁹ Suhanto, *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 2011, hal.25

³⁰ *Ibid.*, p. 28.



Keterangan : Hubungan

Gambar 2.3 Model Penelitian

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

Ho : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

Ha : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

Hipotesis 2 :

Ho : Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

Ha : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

Hipotesis 3 :

Ho : Stres Kerja dan Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

Ha : Stres Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

PT Istaka Karya (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang lahir pada tahun 1979, dari konsorsium 18 perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia. Untuk mengerjakan proyek di Timur Tengah dengan nama PT. ICCI (*Indonesian Consortium of Construction Industries*) sebagai asset nasional yang penting dalam mendukung kebijaksanaan ekonomi nasional yakni upaya peningkatan dan pengembangan ekspor non migas, maka pada tahun 1983 pemerintah menempuh kebijaksanaan mengambil alih semua saham PT. ICCI. Sehingga praktis PT. ICCI menjadi salah satu BUMN dibawah pembinaan teknis Departemen Pekerjaan Umum. Setelah menyelesaikan proyek-proyek senilai lebih dari 300 milyar USD di Timur Tengah, pada tahun 1985 antara lain fasilitas pangkalan udara *King Abdul Aziz Dhahran*, fasilitas Akademi Militer *King Abdul Azis Riyadh*, fasilitas pangkalan angkatan laut *Jubairoh*, fasilitas gedung KBRI *Riyadh*, PT. ICCI diminta untuk menangani pekerjaan di dalam negeri. Maka, berbekal pengalaman dan sumber daya yang dimiliki, selanjutnya di prioritaskan untuk beroperasi di dalam negeri. Agar lebih memantapkan kegiatan perusahaan di dalam negeri, pada tanggal 1 April 1986

berdasarkan akte notaris Imas Fatimah, SH nomor 01. Nama PT Persero ICCI diubah menjadi Persero Istaka Karya.

Kata Istaka berasal dari bahasa sansekerta yang berarti bara api batu merah yang terjadi saat dilakukan pembakaran. Nama Istaka diprakarsai Menteri Departemen Pekerjaan Umum pada saat itu, yaitu Dr. Ir. Suyono Sastrodharsono. Api batu bata merah untuk menggambarkan bahwa sejak kelahirannya PT. Istaka Karya telah digembleng dikawah candra dimuka dunia jasa konstruksi di Timur Tengah. Sejak berdirinya hingga saat ini, PT. Istaka Karya telah berhasil menyelesaikan sejumlah pekerjaan-pekerjaan monumental dan membanggakan.

Diantaranya jalan tol Jagorawi, jalan tol Cawang-Semanggi-Grogol, Lagoi Dam Bintan, bendung Tiru Aceh, jalan tol Palimanan Kanji Cirebon, PLTA Singkarak Sumatra Barat, Jembatan Batam Rempang Galang, jembatan Tukad Bakung Plage Bali, (Pembangkit Listrik Tenaga Minyak) PLTM dan gas tarakan Kalimantan, pengendali banjir sunter-setiabudi Jakarta, Jakarta outer ring road Cikunir-Jatiasih, gedung bank Jabar Kuningan dan Purwakarta, gedung bank BTN Malang, underpass semplak Bogor, jalan tol Prof. Dr. Ir. Soedyatmo, Bandara Hasanuddin Makasar, Bandara Samarinda Baru. Sejumlah penghargaan lokal dan Internasional telah diperoleh PT. Istaka Karya. Diantaranya mendapatkan penghargaan konstruksi Indonesia 2004 dari Kementrian Pekerjaan Umum atas suksesnya proyek jembatan Bareleng Batam, AKI *Construction Awards* 2006 atas suksesnya proyek pembangkit listrik tenaga mesin gas tarakan, sertifikat mutu ISO 9001 : 2008 dari SGS United Kingdom, OHSAS 18001 : 2004 (*health and*

safety), system ISO 14001:2004, dan system pengelolaan lingkungan K3 emas (*audit certificate*) Departemen Tenaga Kerja.

3.1.2 Waktu ,Target dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan selama bulan November 2014 - Agustus 2015, pada karyawan PT. Istaka Karya pusat yang berlokasi di jalan Iskandarsyah Raya No. 66, Jakarta Selatan, 12160. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menyebarkan kuisioner ke beberapa sampel dari populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu 60 karyawan PT. Istaka Karya.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Dimana metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiono “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”³¹ Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”³² Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2012), p. 29.

³² Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 33.

kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Istaka Karya (Persero).

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan iklim organisasi (X2). Serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
Stres Kerja (X1) Penyebab stres kerja terdiri dari 4 (empat) hal utama, yaitu stress organisasi, stress extraorganisasi, stress individu, dan stress kelompok. Fred Luthans (2006:441)	-Stres ekstraorganisasi	-Kesulitan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	Likert	1-4
		-Tuntutan tugas yang tidak menyenangkan	Likert	5-8
		-Menjadi mudah marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja	Likert	9-10
	-Stres Organisasi	-Kesulitan dalam memenuhi standar kerja	Likert	11
		-Beban pekerjaan yang berlebihan	Likert	12

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
	-Stressor Individu	-Masalah teknologi yang digunakan	Likert	13-14
		-Kurangnya waktu untuk istirahat	Likert	15
		-Jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan	Likert	16-17
		-Produktivitas kerja yang menurun	Likert	18
	-Stres Kelompok	- Kurangnya kerjasama	Likert	19
		-Instruksi atasan yang kurang jelas	Likert	20
		-Menerima pekerjaan di perusahaan lain	Likert	21
Iklim Organisasi (X2) Iklim organisasi terbagi menjadi enam dimensi, yaitu terdiri dari struktur, tanggungjawab, penghargaan, kehangatan dan keramahan, dukungan, identitas organisasi dan loyalitas	Struktur	-Peraturan dan prosedur	Likert	22
	Tanggungjawab	-Pengawasan dan pengendalian	Likert	23
	Penghargaan	-Penghargaan dan fasilitas perusahaan	Likert	24
	Kehangatan dan Keramahan	-Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan -Dukungan dari	Likert	25

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
Lussier (2005:487)	Dukungan	rekan kerja dan tingkat partisipasi pimpinan	Likert	26
	Identitas organisasi dan loyalitas	-Komitmen dan Loyalitas	Likert	27
Kepuasan Kerja (Y) Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara yang mereka yakini seharusnya mereka terima, yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, bayaran, dan pengawasan. Robbins, (2007:110) Lussier, (2005:82)	-Pekerjaan itu sendiri	-Merasa mampu mengerjakan pekerjaan	Likert	28
		-Merasa tertantang dengan pekerjaan	Likert	29
		-Perasaan antusias akan pekerjaan	Likert	30
	-Rekan Kerja	-Rekan kerja yang menyenangkan supportif	Likert	31
	-Promosi	-promosi jabatan	Likert	32
		-Kesempatan mengembangkan karir	Likert	33
	-Bayaran	-Kesesuaian bayaran Keadilan bayaran	Likert	34
	-Pengawasan	-Frekuensi pengawasan dan Kualitas pengawasan	Likert	35

Data diolah peneliti, 2015

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Menurut Sekaran, skala likert adalah “skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dan respon terhadap jumlah item yang berkaitan dengan konsep atau variabel tertentu.”³³ Dalam skala likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert menggunakan ukuran ordinal, karena hanya membuat ranking tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu responden lebih baik atau lebih buruk dari responden lainnya di dalam skala.

Tabel 3.2

Skala Penilaian Pernyataan

NO	Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
1	SS: Sangat Setuju	5	1
2	S: Setuju	4	2
3	R: Ragu-ragu	3	3
4	TS: Tidak Setuju	2	4
5	STS: Sangat Tidak Setuju	1	5

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sugiyono, populasi adalah “obyek/subyek yang

³³ Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis 2 Ed. 4* (Jakarta:Salemba Empat, 2011) hal. 31.

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.”³⁴ Sedangkan sampel menurut Sugiyono, “merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”³⁵ Dalam menentukan sampel menurut Roscoe (dalam Sugiyono), “ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 orang sampai dengan 500 orang telah mencukupi untuk digunakan dalam semua penelitian.”³⁶ “Sedangkan, menurut Slovin (dalam Umar), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut”³⁷ ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 71 orang karyawan, yang merupakan karyawan pusat dari kantor PT. Istaka Karya. Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D* (Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta, April 2008) hal. 90.

³⁵ *Ibid.*, hal.91.

³⁶ *Op. cit.*, hal.103.

³⁷ Umar Husein, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (Jakarta:Rajagrafindo, 2005) hal. 78.

akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan rumus Slovin. Penentuannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena salah pengambilan sampel yang dapat ditoleransi. Dalam penelitian ini menggunakan 5%

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{71}{1 + 71 (0,05)^2}$$

$$1 + 71 (0,05)^2$$

n = 60,29 dibulatkan menjadi **60**

jadi sampel yang digunakan adalah 60 sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. “Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian.”³⁸ Peneliti menentukan metode pengambilan sampel menggunakan metode *simple random*

³⁸ Uma Sekaran, *op. cit.*, hal. 123.

sampling (pengambilan sampel acak sederhana) “karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”³⁹,

Berdasarkan perhitungan sampel, diketahui bahwa populasi karyawan PT. Istaka Karya sebanyak 71 orang. Terdiri atas 49 karyawan tetap dan 22 karyawan kontrak. Sedangkan untuk sampel penelitian totalnya sebanyak 60 orang. Terdiri atas 41 orang karyawan tetap dan 19 orang karyawan kontrak. Hal ini dapat digambarkan oleh tabel sebagai berikut :

Kategori Karyawan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Karyawan Tetap	49	$49/71 \times 60 = 41,40 = 41$
Karyawan Kontrak	22	$22/71 \times 60 = 18.59 = 19$
Jumlah	71	60

Diolah oleh Peneliti, 2015

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sekaran dan Bougie data primer adalah “informasi yang didapatkan dengan tujuan tertentu oleh peneliti dari sumber pertama”⁴⁰. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah, data langsung yang diperoleh dari karyawan PT. Istaka Karya (Persero) melalui kuisioner tentang stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta, 2008), hal.93

⁴⁰ Uma Sekaran dan Roger Bougie, “*Research Methods for Business, A Skill Building Approach*” (Fifth edition. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd, 2010), hal. 184

Data sekunder menurut Sekaran dan Bougie adalah “informasi atau data yang dikumpulkan dan diolah oleh orang lain selain dari peneliti”. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu data yang diperoleh dari Karyawan PT. Istaka Karya (Persero) seperti profil perusahaan, *turn over* karyawan, absensi karyawan, dan lain-lain.

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi yang valid dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada para karyawan PT. Istaka Karya (Persero), mengenai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil⁴¹.”

2. Kuisioner

“Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”⁴² Kuisioner diberikan kepada objek

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, cetakan ke-16, 2008), hal.157.

⁴² Sugiyono, *op. cit.*, hal. 162.

penelitian yaitu karyawan PT. Istaka Karya (Persero). Kuisioner yang disebarkan oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

3. Observasi

“Observasi sebagai teknik pengumpul data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner.”⁴³ Dalam metode ini, peneliti melakukan penyebaran kuisioner pra riset yang berisi sembilan belas pertanyaan tertutup dengan dua kategori jawaban tegas, ya atau tidak. Hal ini dilakukan agar peneliti benar-benar dapat menyajikan data kuantitatif bahwa benar di PT. Istaka Karya (Persero) terdapat permasalahan yang diangkat.

Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah jurnal, skripsi dan tesis milik peneliti lain yang berhubungan dengan tiga variabel yang ingin diteliti oleh peneliti, dan dijadikan sebagai dasar penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menggunakan buku-buku yang berkaitan langsung dengan tiga variabel yang ingin diteliti untuk mendapatkan teori yang berkaitan.

3.6 Metode Analisis

Analisis dilakukan dengan alat bantu program aplikasi statistik software SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) dan Microsoft Excel.

⁴³ *Ibid.*, hal. 165.

Analisis data perlu dilakukan sebelumnya untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

“Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.”⁴⁴ Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item-item dalam kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau belum. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kriteria pengujian digunakan untuk menentukan setiap item kuisioner dinyatakan valid atau tidak adalah jika r hitung yang merupakan nilai dari Correlated Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel berarti instrumen pengukuran tersebut tidak valid.⁴⁵

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

⁴⁴ Luthfi Fadillah, *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating* (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2010) hal. 85.

⁴⁵ *Ibid.*, hal.86.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabel adalah pengukuran untuk suatu gejala, semakin reliabel suatu alat ukur maka semakin stabil alat ukur tersebut. Menurut Supranto dalam Bianca dan Susihono “alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan berulang-ulang data yang dihasilkan akan sama atau sedikit variansi.”⁴⁶ Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* jika data tersebut, reliable nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 . semakin nilai alpha mendekat nilai reliabilitasnya maka data makin terpercaya.⁴⁷

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi $r < 0.6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.
2. Jika nilai korelasi $r > 0.6$ maka instrumen penelitian reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam Bianca dan Susihono, “uji asumsi klasik terhadap model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut adalah model regresi yang baik atau tidak.”⁴⁸ Dalam penelitian kali ini uji asumsi klasik yang peneliti gunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas .

⁴⁶ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Spektrum Industri ISSN 1963-6590, vol. 10, No. 2. 2012, hal.9.

⁴⁷ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

⁴⁸ Audra Bianca & Wahyu Susiono, *loc. Cit.*

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah baik variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Data yang dinyatakan normal apabila signifikansinya > 0.05 . Untuk mendeteksi data tersebut mendekati normal, normal atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data pada grafik. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
2. Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.⁴⁹

3.6.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for *linearity*

⁴⁹ Ghozali dalam fadillah, *loc. cit.*,

pada taraf signifikansi 0.05. “Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya < 0.05 .”⁵⁰

3.6.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi antara ada hubungan linier diantara faktor-faktor bebas dimodel regresi yang digunakan. Menurut Kusumaningtyas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di model regresi digunakan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*inflation factor*) yang diperolehnya. “Jika tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.”⁵¹ Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen X1, X2, terhadap variabel dependen Y. “Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedastisitas.”⁵² “Model regresi yang baik adalah yang

⁵⁰ Priyatno, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, (Yogyakarta, Mediakom, 2011), hal. 73.

⁵¹ Amiartuti Kusumaningtyas, *Pengaruh Iklim Organisasi & Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Mitra Ekonomi Manajemen Bisnis ISSN 2087-1090*, Vol. 4 No. 1, April 2013, hal.8.

⁵² Yulita Lubis, “Analisis Pengaruh Stres Kerja & Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” Tesis, Pascasarjana USU Medan, 2011, hal. 15.

homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap”⁵³.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi analisis regresi linear berganda. Karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X bersama-sama terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

b_1b_2 : Koefisien arah regresi

a : Konstanta

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Iklim Organisasi

3.6.3.2 Uji signifikan individual (statistik t)

Hasil uji signifikansi individual (uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan

⁵³ Ghazali dalam Fadilah, *op. cit.*, hal. 88.

regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan $\alpha = 5\%$ (ghozali dalam dian wara pingka). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis 1:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja

Ha : Ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja

Kriteria

1. Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t_{\alpha/2}$ atau $t \text{ hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2. H_0 diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.3 Uji signifikansi simultan (statistik F)

Pengujian ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA (*Analysis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikan simultan. Untuk menjawab masalah, mencapai tujuan dan pembuktian hipotesis serta untuk mengetahui apakah variabel eksplanatori secara parsial berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel terikat, maka perlu dilakukan uji t. sementara uji f dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan signifikansi (α) 0.05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi
 n : Jumlah data atau kasus
 K : Jumlah variabel independen

Hipotesis 3 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Ha : Ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria :

1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi
 r_{yx_1} : Korelasi sederhana antara x_1 dan y
 r_{yx_2} : Korelasi sederhana antara x_2 dan y
 $r_{x_1x_2}$: Korelasi sederhana antara x_1 dan x_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel – variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

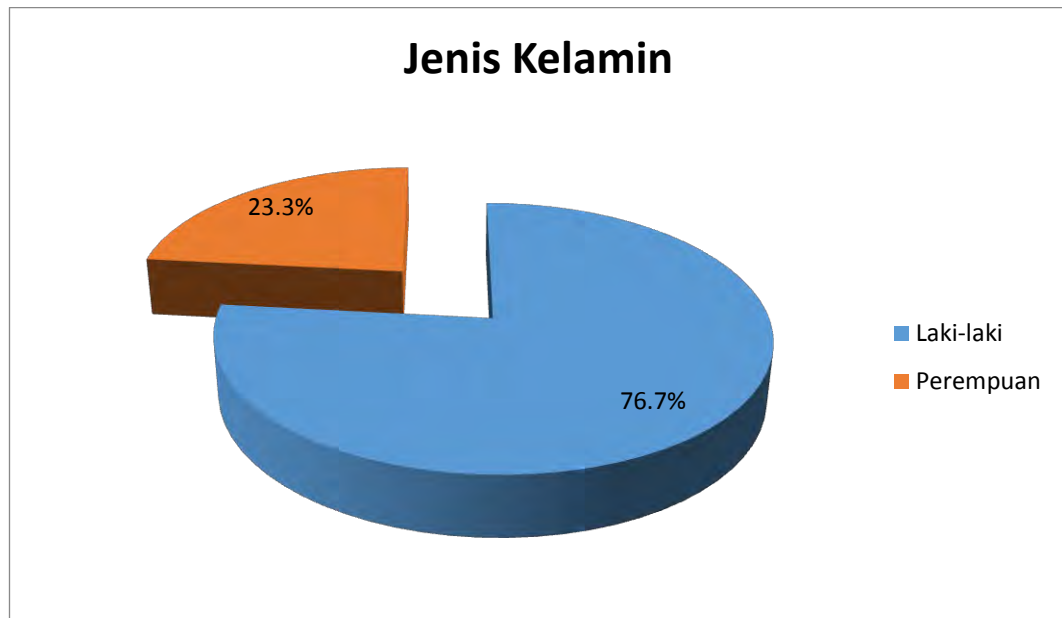
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan PT. Istaka Karya. Sampel diambil dari 71 responden yang berasal dari jumlah populasi karyawan di PT. Istaka Karya (Persero). PT. Istaka Karya berlokasi di jalan Iskandarsyah Raya No. 66, Jakarta Selatan, 12160. Karyawan di PT. Istaka Karya terdiri atas dua kelompok kerja, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan kontrak berjumlah 22 orang dan karyawan tetap berjumlah 49 orang. Peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada dua kelompok tersebut. Kuisioner terdiri atas tiga bagian, bagian pertama membahas tentang stress kerja, kedua tentang iklim organisasi, dan yang ketiga tentang kepuasan kerja karyawan.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Agar dapat terlihat dan menjadi lebih spesifik lagi, karakteristik yang dimiliki oleh objek penelitian dalam penelitian ini. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam berbagai pie chart dibawah ini.

Profil Responden

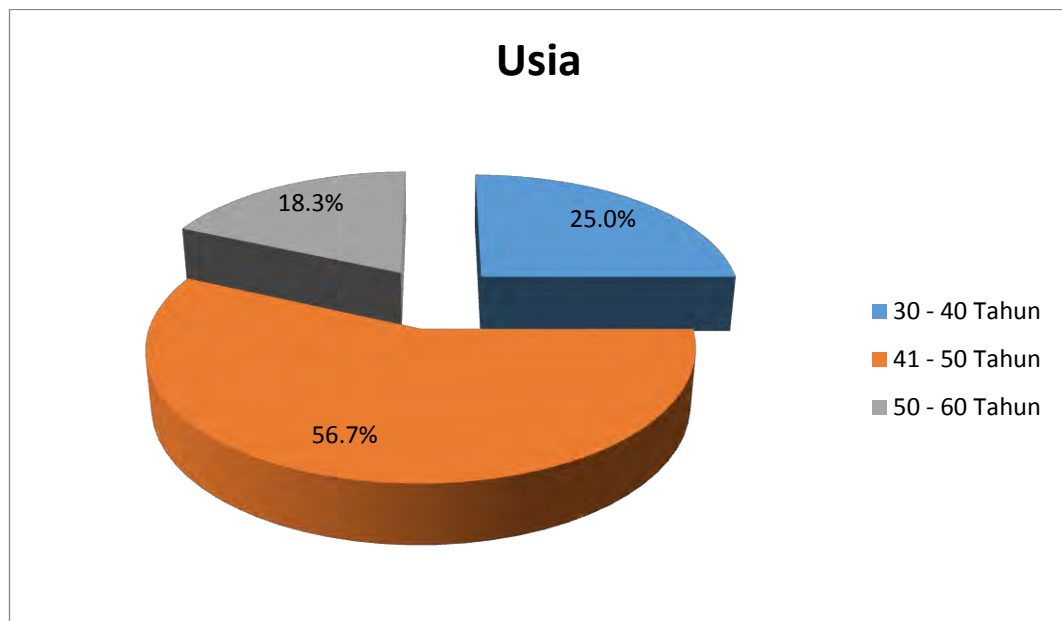


Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 4.1 dari total responden sebanyak 60 orang. Berdasarkan data tersebut, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak jumlahnya, yaitu sebesar 76.7% atau 46 orang. Sedangkan jumlah karyawan perempuan sebesar 23.3% atau sebanyak 14 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan jumlah karyawan laki-laki lebih mendominasi ketimbang jumlah karyawan perempuan.



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 4.2 total responden 60 orang, sebanyak 15 responden berusia 30 sampai 40 tahun, 34 responden berusia 41 sampai 50 tahun, dan 11 responden berusia 50 sampai 60 tahun. Berdasarkan data tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT. Istaka Karya, baik kontrak maupun tetap berusia 41-50 tahun.

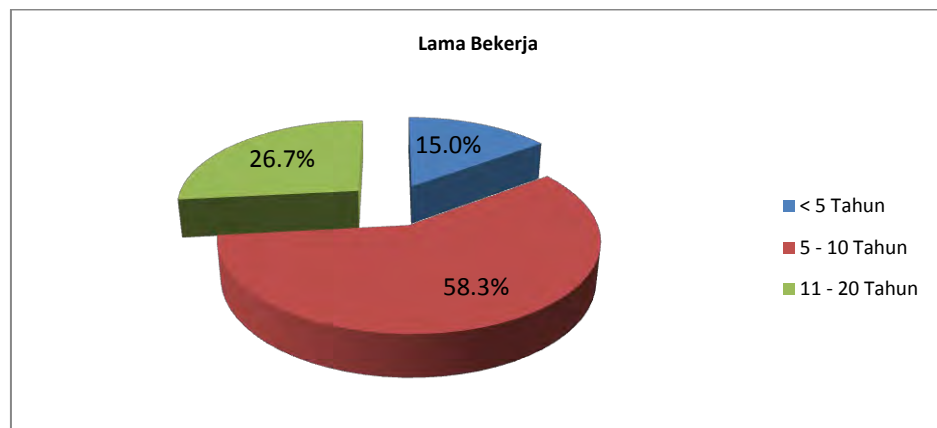
Pendidikan merupakan bekal pengetahuan seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi pendidikan seorang pekerja akan banyak pengetahuan yang dimilikinya sehingga akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
 Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 24 orang (40,0%), pendidikan SLTA sebanyak 12 orang (20%), SLTP dan Diploma sebanyak 8 orang (13,3%), SD sebanyak 5 orang (8,3%), dan S2 sebanyak 3 orang (5,0%).

Masa kerja menunjukkan pengalaman yang dimiliki oleh individu pada bidang kerja mereka. Penilaian dan persepsi dari individu terhadap segala hal yang berkaitan dengan kerja dan organisasinya tentunya dipengaruhi oleh lama atau tidaknya seorang individu dalam dunia kerjanya. Berikut ini adalah *pie chart* karakteristik responden berdasarkan masa kerja:



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan PT. Istaka

Karya (Persero) bekerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 35 orang (58,3%). Kemudian karyawan yang bekerja pada rentang waktu 11-20 tahun sebanyak 16 orang (26,7%). Lalu karyawan yang bekerja pada rentang waktu < 5 tahun tahun sebanyak 9 orang (15,0%).

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu alat ukur melakukan fungsinya. Dalam penelitian ini, nilai r (korelasi) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $n=30$ dan α 0.05 adalah sebesar 0,361. Sehingga nilai r hitung yang didapat jika lebih dari 0,361 dinyatakan valid atau alat pengukur yang digunakan tepat.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	0.681	0.361	Valid
2	0.608	0.361	Valid
3	0.548	0.361	Valid
4	0.628	0.361	Valid
5	0.622	0.361	Valid
6	0.698	0.361	Valid
7	0.564	0.361	Valid
8	0.820	0.361	Valid
9	0.695	0.361	Valid
10	0.782	0.361	Valid
11	0.711	0.361	Valid
12	0.813	0.361	Valid
13	0.558	0.361	Valid
14	0.719	0.361	Valid
15	0.666	0.361	Valid
16	0.804	0.361	Valid
17	0.753	0.361	Valid
18	0.767	0.361	Valid
19	0.576	0.361	Valid
20	0.697	0.361	Valid
21	0.785	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan analisis yang disajikan pada Tabel 4.1, semua pernyataan dinyatakan valid, karena perolehan nilai r hitung lebih dari 0,361. Selanjutnya akan disajikan tabel 4.2 mengenai hasil uji validitas variabel iklim organisasi.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
22	0.767	0.361	Valid
23	0.481	0.361	Valid
24	0.850	0.361	Valid
25	0.658	0.361	Valid
26	0.741	0.361	Valid
27	0.726	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah oleh peneliti

Berdasarkan analisis yang disajikan pada Tabel 4.2, semua pernyataan dinyatakan valid, karena perolehan nilai r hitung lebih dari 0,361. Selanjutnya akan disajikan tabel 4.3 mengenai hasil uji validitas variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
28	0.769	0.361	Valid
29	0.672	0.361	Valid
30	0.832	0.361	Valid
31	0.749	0.361	Valid
32	0.634	0.361	Valid
33	0.749	0.361	Valid
34	0.707	0.361	Valid
35	0.721	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan analisis yang disajikan pada Tabel 4.3, semua pernyataan dinyatakan valid, karena perolehan nilai r hitung lebih dari 0,361.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrument penelitian tidak reliabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Korelasi
1	Stres Kerja (X1)	0.942
2	Iklim Organisasi (X2)	0.802
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.874

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Uji reliabilitas dilakukan pada item pernyataan yang valid. Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4 diketahui nilai koefisien korelasi untuk variabel X1, X2, dan Y melebihi 0.6 yaitu 0.942, 0.802, dan 0.874. Jadi instrumen dari ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

4.2.2 Analisis Deskriptif

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel stres kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu stress ekstraorganisasi, stress organisasi, stress individu, dan stress kelompok.

Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel stress kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Stres ekstraorganisasi											
1	Rekan kerja saya sangat ramah dan menyenangkan	0	0.0%	40	66.7%	19	31.7%	1	1.7%	0	0.0%
2	Atasan saya memberi bantuan secara teknis kepada saya	9	15.0%	24	40.0%	18	30.0%	0	0.0%	9	15.0%
3	Hubungan saya dengan rekan kerja saya agak renggang	0	0.0%	27	45.0%	29	48.3%	0	0.0%	4	6.7%
4	Saya sering pulang lebih awal, daripada rekan kerja saya	2	3.3%	24	40.0%	29	48.3%	1	1.7%	4	6.7%
5	Tugas yang diberikan pimpinan kepada saya, dapat saya selesaikan dengan baik	9	15.0%	25	41.7%	24	40.0%	1	1.7%	1	1.7%
6	Tugas yang diberikan pimpinan kepada saya, terlalu banyak	4	6.7%	28	46.7%	21	35.0%	2	3.3%	5	8.3%
7	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	7	11.7%	30	50.0%	21	35.0%	1	1.7%	1	1.7%
8	Tugas-tugas dari pimpinan, kurang sesuai dengan posisi ditempat kerja saya	4	6.7%	26	43.3%	29	48.3%	0	0.0%	1	1.7%
9	Instruksi dari pimpinan kurang jelas, ditempat kerja saya	4	6.7%	32	53.3%	24	40.0%	0	0.0%	0	0.0%
10	Rekan kerja saya sering membuat saya kesal	1	1.7%	21	35.0%	36	60.0%	0	0.0%	2	3.3%
	Total	40	6.7%	277	46.2%	250	41.7%	6	1.0%	27	4.5%
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Stres Organisasi											
11	Standar kerja ditempat saya bekerja terlalu tinggi	1	1.7%	31	51.7%	23	38.3%	0	0.0%	5	8.3%
12	Pekerjaan yang diberikan kepada sava	4	6.7%	32	53.3%	21	35.0%	0	0.0%	3	5.0%

	overtime										
13	Fasilitas ditempat saya bekerja, sangat membantu pekerjaan saya	1	1.7%	30	50.0%	23	38.3%	2	3.3%	4	6.7%
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan computer yang disediakan di tempat saya bekerja	9	15.0%	22	36.7%	20	33.3%	1	1.7%	8	13.3%
	Total	15	6.3%	115	47.9%	87	36.3%	3	1.3%	20	8.3%
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Stressor Individu										
15	Saya sering pulang larut malam karena pekerjaan lembur	15	25.0%	25	41.7%	16	26.7%	1	1.7%	3	5.0%
16	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya lakukan	8	13.3%	26	43.3%	20	33.3%	1	1.7%	5	8.3%
17	Saat berada di tempat kerja, saya sering melamun	11	18.3%	20	33.3%	19	31.7%	3	5.0%	7	11.7%
18	Saya mudah lelah dan tidak bersemangat	12	20.0%	24	40.0%	12	20.0%	2	3.3%	10	16.7%
	Total	46	19.2%	95	39.6%	67	27.9%	7	2.9%	25	10.4%
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Stres Kelompok										
19	Rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain	5	8.3%	26	43.3%	23	38.3%	0	0.0%	6	10.0%
20	Intstruksi atasan sangat jelas dengan tugas yang diberikan kepada saya	13	21.7%	21	35.0%	13	21.7%	5	8.3%	8	13.3%
21	Saya tidak sama sekali berniat untuk pindah dari perusahaan yang saya tempati sekarang.	8	13.3%	20	33.3%	27	45.0%	4	6.7%	1	1.7%
	Total	26	14.4%	67	37.2%	63	35.0%	9	5.0%	15	8.3%

Berdasarkan tabel 4.5 dimensi pertama yakni stres ekstra organisasi yang terdiri dari 10 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 46,2%, ragu-ragu 41,7%, sangat tidak setuju 6,7%, sangat setuju 4,5%, dan setuju 1%. Dalam hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sangat tidak

setuju bahwa kondisi ekstra organisasi merupakan salah satu yang menyebabkan stres kerja.

Dimensi kedua yakni stres organisasi yang terdiri dari 4 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 47,9%, ragu-ragu 36,3%, sangat setuju 8,3%, sangat tidak setuju 6,3%, dan setuju 1,3%. Dalam hal ini berarti bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa kondisi organisasi merupakan salah satu yang menyebabkan stres kerja.

Dimensi ketiga yakni stressor individu yang terdiri dari 4 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 39,6%, ragu-ragu 27,9%, sangat tidak setuju 19,2%, sangat setuju 10,4%, dan setuju 2,9%. Dalam hal ini berarti bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa dirinya merupakan salah satu yang menyebabkan stres kerja.

Dimensi keempat yakni stres kelompok yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 37,2%, ragu-ragu 35,0%, sangat tidak setuju 14,4%, sangat setuju 8,3%, dan setuju 5,0%. Dalam hal ini berarti bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa kelompok merupakan salah satu yang menyebabkan stres kerja.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 43,97%, yang disusul dengan jawaban ragu-ragu sebesar 37,06%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 10,09%, jawaban sangat setuju sebesar 6,91%, dan terakhir jawaban setuju sebesar 1,99%.

Berdasarkan hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata terbesar responden yang menjawab tidak setuju pada variabel stres kerja. Berdasarkan jawaban tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden tidak mengalami stres kerja.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi terdiri dari enam dimensi, yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehormatan dan keramahan, dukungan, identitas organisasi dan loyalitas. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Deskriptif Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Struktur										
22	Saya adalah sangat mentaati peraturan	5	8.3%	6	10.0%	12	20.0%	23	38.3%	14	23.3%
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Tanggungjawab										
23	Manager saya sangat mengawasi kinerja karyawannya dengan baik	1	1.7%	6	10.0%	2	3.3%	13	21.7%	38	63.3%
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Penghargaan										
24	Saya merasa puas dengan	1	1.7%	7	11.7%	5	8.3%	20	33.3%	27	45.0%

	penghargaan yang diberikan perusahaan kepada saya										
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kehangatan dan Keramahan											
25	Pimpinan saya sangat ramah pada karyawannya	0	0.0%	2	3.3%	10	16.7%	21	35.0%	27	45.0%
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dukungan											
26	Pimpinan saya, dapat membantu saya cara teknis	0	0.0%	2	3.3%	5	8.3%	33	55.0%	20	33.3%
No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Identitas organisasi dan loyalitas											
27	Saya merasa bangga dapat bekerja di perusahaan tempat saya bekerja	2	3.3%	1	1.7%	10	16.7%	28	46.7%	19	31.7%

Berdasarkan tabel 4.6, dimensi pertama yaitu struktur yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 38,3%, sangat setuju 23,3%, ragu-ragu 20,0%, tidak setuju 10,0% dan sangat tidak setuju 8,3%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa struktur merupakan salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi.

Dimensi kedua yaitu tanggung jawab yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 63,3%, setuju 21,7%, tidak setuju 10,0%, ragu-ragu 3,3% dan sangat tidak setuju 1,7%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa tanggung jawab merupakan salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi.

Dimensi ketiga yaitu penghargaan yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 45,0%, setuju 33,3%, tidak setuju 11,7%, ragu-ragu 8,3% dan sangat tidak setuju 1,7%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa penghargaan merupakan salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi.

Dimensi keempat yaitu kehangatan dan keramahan yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 45,0%, setuju 35,0%, ragu-ragu 16,7%, tidak setuju 3,3%, dan sangat tidak setuju 0,0%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa kehangatan dan keramahan merupakan salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi.

Dimensi kelima yaitu dukungan yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 55,0%, sangat setuju 33,3%, ragu-ragu 8,3%, tidak setuju 3,3%, dan sangat tidak setuju 0,0%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa dukungan merupakan salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi.

Dimensi keenam yaitu identitas organisasi dan loyalitas yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 46,7%, sangat setuju 31,7%, ragu-ragu 16,7%, sangat tidak setuju 3,3%, dan tidak setuju 1,7%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa identitas organisasi dan loyalitas merupakan salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat setuju sebesar 40,27%, yang disusul dengan jawaban

setuju sebesar 38,33%, jawaban ragu-ragu sebesar 12,22%, jawaban tidak setuju sebesar 6,67%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,50%.

Berdasarkan hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi di PT. Istaka Karya kondisinya sudah baik. Hal dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban keseluruhan variabel iklim organisasi yang banyak memilih sangat setuju dan setuju.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari terdiri dari lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, bayaran dan pengawasan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri											
28	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	1	1.7%	2	3.3%	12	20.0%	33	55.0%	12	20.0%
29	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	1.7%	8	13.3%	14	23.3%	19	31.7%	18	30.0%
30	Saya sangat antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0.0%	4	6.7%	6	10.0%	24	40.0%	26	43.3%
	Total	2	1.1%	14	7.8%	32	17.8%	76	42.2%	56	31.1%
Rekan Kerja											
31	Rekan kerja saya supportif (saling mendukung)	0	0.0%	1	1.7%	3	5.0%	20	33.3%	36	60.0%

Promosi											
32	Saya jarang dipromosikan oleh perusahaan	1	1.7%	1	1.7%	3	5.0%	23	38.3%	32	53.3%
33	Karir saya tidak dapat berkembang ditempat saya bekerja	0	0.0%	2	3.3%	2	3.3%	29	48.3%	27	45.0%
	Total	1	0.8%	3	2.5%	5	4.2%	52	43.3%	59	49.2%
Bayaran											
34	Kompensasi yang saya dapat dari perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan saya	1	1.7%	1	1.7%	2	3.3%	24	40.0%	32	53.3%
Pengawasan											
35	Saya menaati peraturan yang berlaku di perusahaan	1	1.7%	1	1.7%	5	8.3%	30	50.0%	23	38.3%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.7, dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 42,2%, sangat setuju 31,1%, ragu-ragu 17,8%, tidak setuju 7,8% dan sangat tidak setuju 1,1%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu dimensi yang mendukung kepuasan kerja.

Dimensi kedua yaitu rekan kerja yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 60,0%, setuju 33,3%, ragu-ragu 5,0%, tidak setuju 1,7%, dan sangat tidak setuju 0,0%. Dalam hal ini berarti responden sangat setuju bahwa rekan kerja merupakan salah satu dimensi yang mendukung kepuasan kerja.

Dimensi ketiga yaitu promosi yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 49,2%, setuju 43,3%, ragu-ragu 4,2%, tidak setuju 2,5%, dan sangat tidak setuju 0,8%. Dalam hal ini berarti

responden sangat setuju bahwa promosi merupakan salah satu dimensi yang mendukung kepuasan kerja.

Dimensi keempat yaitu bayaran yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 53,3%, setuju 40,0%, ragu-ragu 3,3%, tidak setuju 1,7%, dan sangat tidak setuju 1,7%. Dalam hal ini berarti responden sangat setuju bahwa bayaran merupakan salah satu dimensi yang mendukung kepuasan kerja.

Dimensi kelima yaitu pengawasan yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 50,0%, sangat setuju 38,3%, ragu-ragu 8,3%, tidak setuju 1,7%, dan sangat tidak setuju 1,7%. Dalam hal ini berarti responden setuju bahwa dukungan merupakan salah satu dimensi yang mendukung iklim organisasi.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat setuju sebesar 42,90%, yang disusul dengan jawaban setuju sebesar 42,08%, jawaban ragu-ragu sebesar 9,78%, jawaban tidak setuju sebesar 4,18%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,06%.

Berdasarkan hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT. Istaka Karya kondisinya sudah baik. Hal dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban keseluruhan variabel kepuasan kerja yang banyak memilih sangat setuju dan setuju.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Stress Kerja (X1)	Iklim Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	52.85	24.43	33.73
	Std. Deviation	7.325	3.702	3.695
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.120	.097
	Positive	.091	.066	.088
	Negative	-.070	-.120	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.705	.930	.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703	.352	.627

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel 4.8 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji kolmogorov-smirnov, dapat dilihat nilai Zhitung dari penelitian ini adalah untuk variabel stres kerja sebesar 0,705, iklim organisasi 0,930 dan kepuasan kerja 0,750. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf

signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.1 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja (Y) * Stress Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	475.400	24	19.808	2.099	.022
		Linearity	225.768	1	225.768	23.921	.000
		Deviation from Linearity	249.632	23	10.854	1.150	.347
	Within Groups		330.333	35	9.438		
	Total		805.733	59			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Iklim Organisasi
dengan Variabel Kepuasan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja (Y) * Iklim Organisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	363.320	15	24.221	2.409	.012
		Linearity	246.990	1	246.990	24.564	.000
		Deviation from Linearity	116.330	14	8.309	.826	.638
	Within Groups		442.413	44	10.055		
	Total		805.733	59			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel iklim organisasi dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar VIF < 5 atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stress Kerja (X1)	.838	1.193
	Iklim Organisasi (X2)	.838	1.193

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk stres kerja, iklim organisasi yaitu sebesar 1,193; 1,193. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas stres kerja (X_1), dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji gletjser, uji park dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Gletsjer, yaitu meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya, jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut

residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas (Gletjser)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.544	2.025		1.256	.214
	Iklim Organisasi (X2)	.031	.070	.070	.439	.662
	Kepuasan Kerja (Y)	-.030	.070	-.068	-.431	.668

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.12, diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized coefficients* menghasilkan nilai signifikansi iklim organisasi 0,662; dan kepuasan kerja sebesar 0,668. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁) : Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana untuk H₁ (uji t)

Dalam uji hipotesis pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Rumusan Hipotesis

H₀ : Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

Berdasarkan uji t :

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{tabel}} > -t_{\text{hitung}}$

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama (uji-t) dapat dilihat pada table 4.13

Tabel 4.13

Hasil Uji t variabel stress kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	47.847	2.998		15.958
	Stres Kerja	-.267	.056	-.529	-4.752
					.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.13 didapat t_{hitung} untuk variabel stress sebesar -4.752. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$; $2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60 - 2 - 1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar -1,67, dengan demikian $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikan lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel stress sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesisnya adalah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bila disamakan dengan review penelitian yang peneliti gunakan sebagai acuan penelitian. Terdapat beberapa review yang memiliki hasil penelitian yang serupa dengan penelitian ini diantaranya yaitu oleh Luthfi Fadillah (dengan judul kajian tentang Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java).

4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linier Sederhana untuk H₁.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini :

$$Y = 47.847 - 0.267 X_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel stres (X_1) bernilai 0, maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 47,847. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar $-0,267$. Artinya, jika variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,267. Koefisien bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

4.2.4.1.3 Hasil Determinasi (R^2) untuk H₁.

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan

variabel bebas, dalam hal ini variabel stres kerja, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Determinasi untuk H_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.268	3.162

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel 4.15, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,280 nilai dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja yang sebesar 28%, sedangkan 72% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis tersebut sementara ini Adjusted R^2 sebesar 0,268.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2) : Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana untuk H_2 (uji t)

Dalam uji hipotesis pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Rumusan Hipotesis

H_0 : Iklim Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

Berdasarkan uji t :

1. H_0 diterima jika $t_{tabel} > t_{hitung}$
2. H_0 ditolak jika $t_{tabel} < t_{hitung}$

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama (uji-t) dapat dilihat pada table 4.15

Tabel 4.15

Hasil Uji t Variabel Iklim Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.231	2.697		7.502	.000
Iklim	.553	.109	.554	5.063	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.15 didapat t-hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 5.063. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\%$; $2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60 - 2 - 1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variable bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,67, dengan demikian

$t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikan lebih kecil dari 0,05. Signifikansi pada uji t variabel stress sebesar 0,000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bila disamakan dengan review penelitian yang peneliti gunakan sebagai acuan penelitian. Terdapat beberapa review yang memiliki hasil penelitian yang serupa dengan penelitian ini diantaranya yaitu oleh Yulita Dewi S. Lubis dengan judul (Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Infomedia Call Centre Telkomsel Medan).

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linier Sederhana untuk H_2 .

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini :

$$Y = 20.231 + 0.553 X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel stres (X_1) bernilai 0, maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 20,231. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 0,553. Artinya, jika variabel stres kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,553. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

4.2.4.2.3 Hasil Determinasi (R^2) untuk H_2 .

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel stres kerja, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Hasil Analisis Determinasi untuk H_2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.295	3.104

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Berdasarkan tabel 4.15, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,307 nilai dapat diinterpretasikan sebagai persentase pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja yang sebesar 30,7%, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis tersebut sementara ini Adjusted R^2 sebesar 0,295.

4.2.4.3 Hipotesis 3 (H_3): Stres kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.3.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.573	4.733		7.093	.000
Stress Kerja (X_1)	-.185	.056	-.366	-3.315	.002
Iklim Organisasi (X_2)	.406	.110	.406	3.684	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.15, variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -3.315. Nilai t-hitung kemudian dibandingkan dengan t-tabel yang dicari pada $\alpha=5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $60-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t-tabel sebesar 1,67, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Signifikansi pada variabel stress kerja sebesar 0.02 dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak H_a diterima. Hipotesisnya adalah stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.684 untuk variabel iklim organisasi, serta nilai signifikansi sebesar 0.01. Hal tersebut menunjukkan nilai bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.684 > 1.67$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

4.2.4.3 Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan iklim organisasi atau simultan terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 : Variabel independen stres kerja, dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

H_a : Variabel independen stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Berdasarkan uji F:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$
2. H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Stres Kerja, dan Iklim
Organisasi terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.299	2	168.650	20.522	.000 ^a
	Residual	468.434	57	8.218		
	Total	805.733	59			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Stress Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.16, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 20,522. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $60-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 4,02, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel independen stres kerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.398	2.867

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X_2), Stress Kerja (X_1)

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.15, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,398 atau (39,80%). Hal ini menunjukkan bahwa 39,80% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor stres kerja, dan iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 60,20% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel. 4.18
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R ²	Adjusted R ²
Analisis regresi Linear Sederhana	H ₁ Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 47.847 - 0.267 X_1$	0.280	0.268
	H ₂ Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 20.231 + 0.553 X_2$	0.307	0.295
Analisis Regresi Linear Berganda	Stres kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 33,573 - 0,185X_1 + 0,406X_2$	0.419	0.398
	Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	H ₀ ditolak	-	-	-
	Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (parsial)	H ₀ ditolak	-	-	-

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.16 maka H₁ pada hipotesis pertama ditolak. Artinya stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama seperti yang dinyatakan oleh Robbins dalam Suhanto yang menyatakan bahwa salah satu “dampak stres secara psikologis dapat menurunkan

kepuasan kerja karyawan. Robbins dalam Suhanto juga berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan”⁵⁴

Hasil penelitian ini juga sama dengan yang dilakukan oleh Luthfi Fadillah yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja dengan kepuasan kerja. T-hitung sebesar -2,273 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom 75 ($78-2-1$) sama dengan 1,992. Maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($\alpha=0,05$) sehingga hasil analisis dinyatakan signifikan, dengan kata lain stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Yulita Dewi S. Lubis yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Infomedia Call Centre Telkomsel Medan.” Nilai t-hitung untuk variabel stres kerja -2,574 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel -1,99 Secara parsial variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu hasil H_2 untuk hipotesis kedua juga ditolak. Dengan demikian iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama seperti yang dinyatakan oleh Burke dalam Suhanto berpendapat bahwa “iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri”⁵⁵.

⁵⁴ Suhanto, *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 2011, hal.25

⁵⁵ *Ibid.*, hal. 28.

Hasil penelitian juga sama seperti yang dilakukan oleh Edi Suhanto dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim berpengaruh organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.385 atau 38.5%. Serta penelitian dari Elviera Sari dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,714 menunjukkan tingkat hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja kuat dan positif. Berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Nilai koefisien adjusted R^2 stress kerja yang sebesar 0.268 lebih kecil nilai adjusted R^2 iklim organisasi yang sebesar 0.295. Maka dari itu iklim organisasi lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja disbanding stress kerja.

Model untuk persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama adalah $Y = 47.847 - 0.267 X_1$, sedangkan untuk hipotesis kedua adalah $Y = 20.231 + 0.553 X_2$ persamaan regresi linier yang didapat adalah $Y = 33,573 - 0,185X_1 + 0,406 X_2$. Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif, yaitu -0,185. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor stress kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,185 skor dengan variabel stress kerja tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi bernilai positif, yaitu 0,406. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor iklim organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,406.

3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif, yaitu 33,573.

Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor iklim organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 33,573.

Berdasarkan Tabel 4.16, H_0 pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua ditolak. Maka stres kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya. Salah satu faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan tabel diatas adalah stres kerja. Ketika stres kerja pada suatu perusahaan itu kecil, maka karyawan tersebut akan merasa terpuaskan akan kerja yang dilakukannya dimana karyawan tidak merasa tertekan atau tegang ketika menghadapi beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil hipotesis yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Luthfi Fadhillah dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java) hasilnya negatif dan signifikan. Stres kerja pada karyawan Istaka Karya terhadap kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang terbalik atau dapat dikatakan negatif. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel stres kerja bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban tidak setuju sebesar 43,97% dan Ragu-ragu sebesar 37,06%. Stres kerja yang dikelola dengan baik akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Seperti yang ditunjukkan Tabel 4.16 bahwa H_0 pada hipotesis kedua ditolak. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulita Dewi S. Lubis dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Call Centre Telkomsel Medan” yaitu berpengaruh secara positif dan signifikan. Karyawan PT. Istaka Karya menunjukkan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sudah baik. Hal ini dapat disebabkan karena menurut karyawan, iklim organisasi sangat kondusif dalam menunjang kepuasan kerja mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan Istaka Karya sebagian besar belum mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan. Hal ini juga didukung dengan stres kerja dan iklim organisasi yang juga belum sesuai dengan harapan. Meskipun demikian pada variabel stress kerja berpengaruh negatif dapat dijelaskan oleh dimensi stres kerja yaitu, *organizational stressor*, *individual stressor*, *grup stressor* dan *extraorganizational stressor*.
2. Stres Kerja, memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya. Responden menganggap bahwa kepuasan kerja berada dalam keadaan baik dilihat dari persentase jawaban responden yang lebih banyak ke setuju.
3. Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya. Responden menganggap bahwa Iklim Organisasi berada dalam keadaan baik karena adanya penghargaan yang diberikan oleh PT. Istaka Karya terhadap karyawannya yang berprestasi

dan dukungan dari rekan sejawat maupun dari pimpinan ketika karyawan menghadapi masalah atau persoalan dalam pekerjaan.

4. Secara empiris membuktikan stres kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 39,8% Hal ini menunjukkan bahwa 39,8% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor stres kerja, dan iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk Stres Kerja, dan Iklim Organisasi memiliki nilai sebesar 39,8%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: komitmen organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Istaka Karya

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor-

faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan.

1. Memperbaiki dan mengelola stres kerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang banyak atau yang melebihi kesanggupan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang bersangkutan baik dari pimpinan ataupun dari sesama rekan kerja.
2. Perusahaan lebih memperhatikan iklim organisasi berdasarkan aspek – aspek yang dapat memperbaiki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja.

5.2.3 Saran Akademis

Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar :

1. Menentukan populasi dan sampel yang dapat mewakili masalah secara tepat, dan juga terjangkau oleh peneliti. Lalu menentukan metode penelitian yang sesuai dengan keadaan populasi dan sampel agar hasil penelitian menjadi lebih akurat.
2. Mengkaji lebih banyak lagi berbagai hasil penelitian dan teori yang berhubungan dengan judul penelitian, terutama mengenai dimensi dan indikator untuk setiap variabel penelitiannya, agar dapat memilih dan menentukan teori serta instrumen penelitian yang paling sesuai dengan kondisi objek penelitian.

Daftar Pustaka

- Bianca, Audra dan Wahyu Susiono. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Spektrum Industri*. Vol. 10, No.2, 2012 hal, 108-199.
- Fadillah, Luthfi. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Sarjana. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010.
- Husein, Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajagrafindo, 2005.
- Ivancevich, Gibson, Donnelly dan Konopaske. *Organizational Behavior*, 2009.
- Kusumaningtyas, Amiartuti. "Pengaruh Iklim Organisasi & Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Mitra Ekonomi Manajemen Bisnis ISSN 2087-1090*, Vol. 4 No. 1, April 2013.
- Kreitner dan Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education, 2006.
- Lubis, Yulita. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Tesis Pascasarjana. Medan: Magister Manajemen Universitas Sumatra Utara, 2011.
- Lussier, R. N. *Human relation in Organizations: Application and Skills Building*. 6th ed. New York: McGraw- Hill/Irwin, 2005.
- Priyatno. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2011.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009.
- Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Suhanto, Edi. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, Studi di Bank*

Internasional Indonesia. Tesis Pasca Sarjana. Semarang: Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2009.

Singh, Anurag dan A.K. Misra. "Impact of Organizational Climate in Experiencing Occupational Stress among Executives Of Indian Information Technology Organizations". *Journal Of Management Convergence*. Vol. 2 No. 2, 2011, hal. 32.

Schermerhorn. *Introduction to Management*. United Kingdom: John Willey, 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, 2011.

Sekaran, Uma. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis 2 Ed. 4*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. *Research Methods for Business, A Skill Building Approach, Fifth Edition*. United Kingdom: John Willey & Sons Ltd, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta, 2008.

Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2005.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

Dengan Hormat

Saya Adriane Khairunnisa, mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta mengharapkan kesediaan anda untuk mengisi kuisisioner ini, sebagai bahan pertimbangan data dalam penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya (Persero), Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Dengan ini saya mohon bantuan anda untuk menjadi responden dan mengisi kuisisioner yang saya berikan. Semua jawaban yang anda berikan akan terjamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi penilaian apapun terhadap diri anda. Informasi yang anda berikan dengan sebenarnya, akan membantu kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Adriane Khairunnisa

Lampiran 3

Uji Validitas
Correlations
Stres Kerja

		Total X1
1	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
2	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
3	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
4	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
5	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
6	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
7	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
8	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
9	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
10	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
11	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
12	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
13	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
14	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
15	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
16	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
17	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
18	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Uji Validitas
Correlations
Iklim Organisasi

19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.576** .001 30
20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.697** .000 30
21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.785** .000 30

		Total X2
Total X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30
22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.767** .000 30
23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.481** .007 30
24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.850** .000 30
25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.658** .000 30
26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.741** .000 30
27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.726** .000 30

		Total Y
Total Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30
28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.769** .000 30
29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.672** .000 30
30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.832** .000 30

31	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
32	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
33	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
34	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
35	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Lampiran 4

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	21



Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items



Lampiran 5

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	8

Data Penelitian Variabel Stress Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total
1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	55
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	41
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	57
4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	52
5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	5	2	2	2	3	51
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	44
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	57
8	2	3	3	2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	58
9	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	5	4	3	3	1	3	2	2	62
10	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	5	1	43
11	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	5	2	1	2	2	2	2	1	3	43
12	2	5	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	55
13	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	50
14	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	45
15	4	5	5	5	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	1	75
16	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
17	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	5	2	2	1	1	3	5	5	2	3	2	56
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	54
19	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	50
20	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	52
21	2	2	3	2	2	5	2	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	45
22	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	5	5	5	4	53
23	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	2	1	2	1	2	46
24	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	1	5	1	4	1	46
25	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	55
26	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	52
27	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	5	2	3	1	3	2	2	53
28	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	5	2	1	2	4	43
29	2	5	2	5	1	5	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	5	2	4	1	50
30	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	39
31	2	5	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	2	48
32	2	1	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	4	3	1	1	4	57
33	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	44

34	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	5	5	5	2	60
35	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	5	2	52
36	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	5	5	3	3	53
37	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	5	5	5	3	3	3	3	63
38	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	3	2	4	54
39	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
40	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	54
41	3	2	5	2	2	1	5	1	2	5	2	2	5	1	1	2	5	4	5	5	62
42	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	60
43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	5	2	2	49
44	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	50
45	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
46	3	2	5	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	5	1	2	2	2	2	5	53
47	2	5	2	5	2	2	4	2	2	3	5	5	2	2	2	5	5	2	5	5	68
48	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	4	3	1	3	2	2	2	3	48
49	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	40
50	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	47
51	2	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5	2	5	3	3	2	4	5	2	2	73
52	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	55
53	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	5	1	5	5	5	63
54	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	53
55	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	58
56	2	1	3	1	1	3	3	2	2	2	3	5	2	2	3	1	1	5	3	4	52
57	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	52
58	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	1	51
59	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	53
60	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	56

Data Variabel Iklim Organisasi

No.	22	23	24	25	26	27	Total
1	4	5	5	4	4	3	25
2	5	5	4	5	4	4	27
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	4	4	27
6	4	5	5	5	5	4	28
7	4	5	4	4	4	4	25
8	5	5	5	3	4	5	27
9	4	3	2	3	4	5	21
10	4	4	4	5	4	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	3	4	4	4	23
13	5	5	3	3	4	4	24
14	3	5	5	4	5	4	26
15	4	3	2	3	2	2	16
16	4	5	4	3	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	5	4	4	4	4	25
19	5	4	4	4	5	4	26
20	4	5	4	5	4	5	27
21	4	5	5	5	5	5	29
22	3	5	5	3	3	3	22
23	5	5	5	5	4	3	27
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	5	5	5	5	5	29
26	1	5	2	3	5	4	20
27	3	5	2	4	4	5	23
28	4	5	5	5	4	5	28
29	4	5	5	5	4	4	27
30	4	4	4	5	5	5	27
31	4	4	4	5	3	3	23
32	3	4	5	4	4	4	24
33	4	4	5	4	4	3	24
34	2	2	2	4	3	4	17
35	3	5	5	5	5	5	28
36	3	5	4	4	4	4	24
37	3	5	4	5	5	4	26

38	3	5	4	5	4	5	26
39	4	5	5	5	5	5	29
40	3	5	5	5	5	5	28
41	1	2	2	3	2	3	13
42	5	2	5	4	4	4	24
43	4	4	4	5	4	4	25
44	2	2	4	3	4	4	19
45	1	5	1	3	4	5	19
46	5	4	4	4	4	5	26
47	5	4	4	4	3	3	23
48	1	4	4	4	4	3	20
49	3	1	5	5	5	5	24
50	3	5	5	4	4	4	25
51	1	5	4	5	5	1	21
52	2	5	5	4	5	1	22
53	2	2	4	2	4	4	18
54	2	2	3	4	5	4	20
55	5	5	5	5	5	4	29
56	2	5	2	4	4	4	21
57	4	4	3	2	5	3	21
58	4	5	5	4	4	3	25
59	5	5	5	5	4	4	28
60	3	5	3	5	3	4	23

Data Variabel Kepuasan Kerja

No.	28	29	30	31	32	33	34	35	Total
1	3	4	4	5	4	4	4	5	33
2	3	5	5	5	5	5	4	5	37
3	4	5	5	5	4	5	4	4	36
4	4	5	5	4	5	4	5	5	37
5	4	3	5	5	3	4	5	4	33
6	4	4	5	4	5	5	5	5	37
7	3	4	5	5	4	5	4	4	34
8	4	4	5	5	5	5	5	5	38
9	5	3	5	4	1	5	5	2	30
10	5	4	5	5	4	4	3	4	34
11	4	5	4	4	2	3	4	5	31
12	3	3	5	4	4	5	4	4	32
13	4	5	5	5	5	5	4	5	38
14	4	5	4	5	5	4	4	5	36
15	1	2	2	3	3	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	5	5	5	5	5	4	38
18	4	3	5	5	5	5	4	5	36
19	4	4	4	4	5	4	4	5	34
20	4	5	4	4	5	4	5	5	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	3	3	5	5	5	5	5	5	36
23	5	4	4	4	4	5	5	5	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	4	5	5	5	4	38
26	3	4	4	4	4	4	4	4	31
27	3	3	4	5	4	4	4	4	31
28	4	5	5	4	4	5	5	4	36
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	3	3	5	5	5	4	4	4	33
31	4	4	4	4	5	4	5	4	34
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	5	5	4	4	4	34
34	4	3	2	2	4	4	5	4	28
35	5	4	5	5	5	4	5	5	38
36	4	4	4	5	4	5	5	4	35

37	3	4	4	4	4	4	4	4	31
38	4	3	2	5	5	4	5	4	32
39	5	5	4	5	5	3	2	1	30
40	4	2	4	5	4	5	4	4	32
41	3	2	3	4	4	4	5	5	30
42	4	2	4	5	4	2	5	4	30
43	4	4	4	5	5	4	5	3	34
44	4	3	3	4	4	4	4	4	30
45	4	2	4	5	5	4	5	4	33
46	4	2	3	5	5	5	5	5	34
47	4	3	4	4	4	4	4	4	31
48	4	3	5	4	5	4	5	4	34
49	4	3	3	4	5	4	5	5	33
50	4	4	2	4	4	5	5	4	32
51	2	1	4	5	5	2	1	3	23
52	2	5	5	5	5	5	4	3	34
53	3	3	3	5	4	5	5	4	32
54	3	5	4	5	3	4	4	4	32
55	4	2	3	3	4	4	4	4	28
56	5	5	5	5	4	5	4	4	37
57	4	4	4	5	4	5	5	5	36
58	4	4	4	5	5	4	3	3	32
59	5	4	5	5	5	5	5	5	39
60	4	2	4	3	5	4	5	3	30

Lampiran 6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress Kerja (X1)	Iklim Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N		60	60	60
Normal	Mean	52.85	24.43	33.73
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7.325	3.702	3.695
Most Extreme	Absolute	.091	.120	.097
Differences	Positive	.091	.066	.088
	Negative	-.070	-.120	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.705	.930	.750
Asymp. Sig. (2-tailed)		.703	.352	.627

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stress Kerja (X1)	.838	1.193
	Iklim Organisasi (X2)	.838	1.193

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas (Uji Gletjser)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.544	2.025		1.256	.214
	Iklim Organisasi (X2)	.031	.070	.070	.439	.662
	Kepuasan Kerja (Y)	-.030	.070	-.068	-.431	.668

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 7
Uji Linieritas

X1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja (Y) * Stress Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	475.400	24	19.808	2.099	.022
		Linearity	225.768	1	225.768	23.921	.000
		Deviation from Linearity	249.632	23	10.854	1.150	.347
	Within Groups		330.333	35	9.438		
	Total		805.733	59			

X2 Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja (Y) * Iklim Organisasi (X2)	Between Groups	(Combined)	363.320	15	24.221	2.409	.012
		Linearity	246.990	1	246.990	24.564	.000
		Deviation from Linearity	116.330	14	8.309	.826	.638
	Within Groups		442.413	44	10.055		
	Total		805.733	59			

Lampiran 8

Uji Hipotesis Regresi Ganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi (X2), Stress Kerja (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.398	2.867

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Stress Kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.299	2	168.650	20.522	.000 ^a
	Residual	468.434	57	8.218		
	Total	805.733	59			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Stress Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.573	4.733		7.093	.000
	Stress Kerja (X1)	-.185	.056	-.366	-3.315	.002
	Iklim Organisasi (X2)	.406	.110	.406	3.684	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 9

Tabulasi Data Penelitian



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

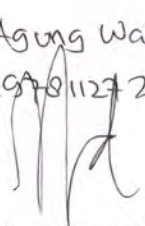


ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/3640

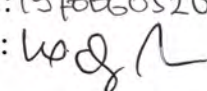
SURAT PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Dosen Pembimbing I

1. Nama : Agung Wahyu Handono, ST.MPM
2. NIP : 197811272006041001
3. Tanda tangan : 

Dosen Pembimbing II

1. Nama : Widya Parimita, SE.MPA
2. NIP : 197006052001122001
3. Tanda tangan : 

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : ADRIANE KHAIRUNNISA
2. No. Registrasi : 8215118151
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya (Persero)

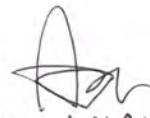
Untuk Mengikuti/~~Tidak Mengikuti~~* Seminar Proposal pada tanggal

Mengetahui
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ



Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si.
NIP. 19720506 200604 1 002

Jakarta,
Mahasiswa Ybs,



ADRIANE KHAIRUNNISA
No.Reg: 8215118151

Cat: Coret yang tidak perlu*)



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe

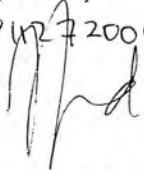


ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO:
IAS/INA/3640


SURAT PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Dosen Pembimbing I

1. Nama : Agung Wahyu Handono, ST, MM
2. NIP : 197811272006041001
3. Tanda tangan : 

Dosen Pembimbing II

1. Nama : Widya Perimta, SE
2. NIP : 1970060520012200
3. Tanda tangan : 

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : ADRIANE KHAIRUNNISA
2. No. Registrasi : 8215118151
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istalca Karya (Persero)

Untuk Mengikuti/~~Tidak Mengikuti~~* Seminar Hasil pada tanggal

Mengetahui
Kaprodik S1 Manajemen FE UNJ



Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si.
NIP. 19720506 200604 1 002

Jakarta,
Mahasiswa Ybs,



ADRIANE KHAIRUNNISA
No.Reg: 8215118151

Cat: Coret yang tidak perlu*)



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.unj.ac.id/fe




ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO
IAS/INA/3640

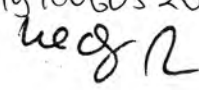
SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Dosen Pembimbing I

1. Nama : Agung Wahyu Handono, ST. MM
2. NIP : 197811272006041001
3. Tanda tangan : 

Dosen Pembimbing II

1. Nama : Wirdya Parimita, SE.
2. NIP : 19700605200112201
3. Tanda tangan : 

Memberikan Persetujuan kepada Mahasiswa dibawah ini :

1. Nama : ADRIANE KHAIRUNNISA
2. No. Registrasi : 8215118151
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terha
dap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya (Persero)


Untuk Mengikuti/~~Tidak Mengikuti~~* Sidang Skripsi pada tanggal

Mengetahui
Kaprodi S1 Manajemen FE UNJ



Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si.
NIP. 19720506 200604 1 002

Jakarta,
Mahasiswa Ybs,


Adriane Khairunnisa
No.Reg: 8215118151

Cat: Coret yang tidak perlu*)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ADRIANE KHAIRUNNISA, lahir di Jakarta, 23 Juli 1993 adalah anak kembar dari pasangannya Adriana Khairunnisa. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 04 MALAKA SARI JAKARTA TIMUR SMPN 19 Tangerang tahun 2008 , SMA ISLAMIC CENTRE Tangerang, dan lulus pada tahun 2011 pada tahun 2011 ,penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta(unj).dan lulus pada tahun 2016.

Penulis memiliki hobi bermain piano dan mendengarkan musik. Selain itu, penulis hobi berolah raga khususnya renang. Ikut aktif dalam kegiatan kemahasiswaan seperti menjadi panitia acara UKM (Unit Kesenian Mahasiswa). Penulis juga aktif dalam kegiatan seminar yang diadakan dikampus. Pada tahun 2013 penulis melaksanakan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di Kejaksaan Agung Republik Indonesia, khususnya di bagian pengembangan pegawai selama dua bulan.